

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт социального образования
Кафедра психологии и социальной педагогики

Развитие лидерских качеств старшеклассников в общеобразовательной организации

Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой психологии
и социальной педагогики

подпись

Иваненко М. А.,
канд.пед.наук, доцент

Исполнитель:
Симонов Александр Сергеевич,
студент БУ-41 группы
очного отделения

подпись

Научный руководитель:
Шрамко Н.В., канд. пед. наук,
доцент кафедры технологий социальной
работы

подпись

Екатеринбург 2018

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Развитие лидерских качеств старшеклассников в общеобразовательной организации: теоретические аспекты	6
1.1. Психолого-педагогическая характеристика старшеклассников	6
1.2. Лидерские качества: понятие и сущность	13
1.3. Формы и методы развития лидерских качеств у старшеклассников в общеобразовательной организации	22
Глава 2. Опыт — поисковая работа по развитию лидерских качеств у старшеклассников в общеобразовательной организации	37
2.1. Из опыта работы в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении — лицей № 100 по развитию личностных качеств старшеклассников	37
2.2. Разработка и частичная реализация комплекса мероприятий развитию лидерских качеств старшеклассников	47
Заключение.....	59
Список использованной литературы.....	63
Приложения.....	69

Введение

Прогрессивное развитие нашего общества предполагает наличие личностей, обладающих нестандартным мышлением, творческим воображением, незаурядными лидерскими качествами, демократической культурой, которые не боятся брать ответственность в решении экономических, политологических и культурологических задач. С каждым годом все больше возрастает ценность специалистов, способных по-новому взглянуть на насущные проблемы, вести за собой.

Тема развития лидерских качеств старшеклассников в общеобразовательной организации становится все более актуальной в современном мире, так как от этого во многом зависит формирование их личности и активной жизненной позиции. Требования, предъявляемые обществом к подрастающему поколению подразумевают наличие лидерских качеств, так как от этого зависит не только эффективное руководство промышленными и общественными предприятиями, но и успешных самоменеджмент тех, кто будет работать на них. Это является одной из государственных задач. Серьезные изменения наступили и в общеобразовательных организациях, поэтому к ее выпускникам предъявляются особенно высокие требования: инициативность, настойчивость, вера в себя и успех общего дела. Необходимо уметь организовать себя и свою работу, преодолеть препятствия внутреннего и внешнего характера на пути повышения ее эффективности.

Современный старшеклассник – это формирующаяся социально активная личность. Так как именно в этом возрасте проявляется готовность к личностному и профессиональному самоопределению; возникает потребность самоопределения и самореализации; рождаются и начинают реализовываться жизненные планы. Формируется идентичность, ценностные ориентации, мировоззрение. Проявляется социальная активность личности как сознательная, добровольная, инициативно-

творческая деятельность, направленная на грамотное преобразование окружающей среды и самой личности.

Степень разработанности проблемы исследования. Исследованию лидерских качеств старшеклассников посвящены научные труды таких отечественных ученых как Е. А. Климов, И. С. Кон, Е. С. Кузьмин, В. Н. Князев, И. С. Полонский, Б. Д. Парыгин, А. И. Пригожий, А. Г. Сорокова, Л. И. Уманский, и др.

На сегодняшний день глобальный интерес вызывает проблема эффективности педагогического сопровождения и поддержки детского лидерства, идет активная разработка технологий формирования лидерских качеств личности.

Таким образом, можно сделать вывод, что теоретическая база для изучения лидерских качеств разработана, но в настоящее время мало программ по развитию тех личностных качеств, которые могут способствовать реализации лидерского потенциала старших подростков в условиях общеобразовательной школы.

Актуальность вопроса лидерства, способствовала выделению следующей **которая показана через противоречие**

- между необходимостью развития лидерских качеств личности, обусловленных их возрастными особенностями и недостаточной разработкой, и реализацией этого направления работы в условиях общеобразовательной школы.

Данные противоречия, объективно существующие в современной реальности, обусловило выбор нашей темы исследования.

Проблема исследования: как развить лидерские качества старшеклассников в общеобразовательной организации?

Объект исследования: развитие лидерских качеств у старшеклассников

Предмет исследования: содержание развития лидерских качеств старшеклассников в общеобразовательной организации

Цель исследования: разработать и теоретически обосновать комплекс мероприятий по развитию лидерских качеств старшеклассников в общеобразовательной организации.

Гипотеза исследования: вероятно, развитию лидерских качеств старшеклассников в общеобразовательной организации будет способствовать реализация комплекса мероприятий, предполагающая использование такой формы деятельности как социальное волонтерство и таких методов работы как: психологические тренинги, участие в акциях, участие и подготовка социально-значимых мероприятий, разработка социальных проектов.

Задачи исследования:

1. Изучить психолого-педагогические особенности старшеклассника в плане возможностей формирования и развития лидерских качеств.
2. Рассмотреть понятие лидерских качеств и его сущность.
3. Определить наиболее эффективные формы и методы развития лидерских качеств у старшеклассников в общеобразовательной организации.
4. Подобрать диагностические методики, позволяющие изучить сформированность лидерских качеств старшеклассников.
5. Подготовить и частично апробировать комплекс мероприятий по развитию лидерских качеств старшеклассников.

Методы исследования:

- теоретические: анализ, обобщение, сравнение, систематизация
- эмпирические: анализ документов, анкетирование, обработка данных

Структура работы: введение, 2 главы, 6 параграфов, заключение, списком использованной литературы, приложения

Глава 1. Развитие лидерских качеств старшекласников в общеобразовательной организации: теоретические аспекты

1.1. Психолого-педагогическая характеристика старшекласников

Старший школьный возраст совпадает со старшим подростковым возрастом и началом юности. Подростковый возраст – это самый трудный и самый сложный из всех детских возрастов, представляющий собой период становления личности. Наиболее важным отличительным признаком этого периода являются фундаментальные изменения, происходящие в сфере самосознания подростка, которые имеют кардинальное значение для всего последующего развития и становления подростка как личности [22].

Согласно возрастной периодизации Эльконина, подростковый возраст – стадия онтогенетического развития между детством и взрослостью (от 11–12 до 16–18 лет), которая характеризуется качественными изменениями, связанными с половым созреванием и вхождением во взрослую жизнь [63]. Что касается старшего подросткового возраста, то он ограничен возрастными рамками 16-17 лет. Достаточно часто и вполне справедливо этот возрастной этап справедливо называют ранней юностью–третьим миром, существующим между детством и взрослостью. В это время подросток оказывается на пороге реальной взрослой жизни. Юность в возрастной психологии определяется как стадия развития, начинающаяся с полового созревания и заканчивающаяся наступлением взрослости. Это весьма значительный период в жизни человека. Главное психологическое приобретение ранней юности — обнаружение ценности своего внутреннего мира. Внешний мир начинает восприниматься через себя. Развивается способность к самоанализу и потребность систематизировать, обобщать свои знания о себе [21].

Границы подросткового возраста не устанавливаются четко, у каждого подростка они индивидуальны. Его характерная особенность – быстрый темп полового созревания. Он начинается в младшем подростковом возрасте. К концу периода завершается физическое формирование взрослого, способного

к воспроизводству человека. Таким образом, старшеклассники – это учащиеся 9-11 классов школы, это молодые люди, стоящие на пороге юности, готовящиеся переступить порог взрослой жизни. Возрастной период учащихся старших классов варьируется от 14 до 17 лет, который некоторые психологи Абрамова Г. С., Обухова Л. Ф. называют «подростковым», а Дарвиш О. Б., Кулагина И. Ю., Кон И. С. и др. «юношеством». В нашем исследовании мы будем использовать термины: старшеклассник, старший подросток, возраст ранней юности.

Изучением особенностей старшеклассника как важнейшей возрастной и социально-психологической категории занимались такие ученые как Л. С. Выготский, В. Т. Лисовский, Л. И. Божович, научные исследования психологической школы Б. Г. Ананьева и др. Общим для данных авторов является рассмотрение юности в качестве самостоятельного периода жизни человека. Психология старшеклассника в большей степени базируется на более спокойных показателях, нежели в предыдущие возрастные периоды, но и на большей самостоятельности. Данный возраст – время реального перехода к настоящей взрослости, первые признаки которой появляются в младшем подростковом возрасте. В возрасте 15–17 лет подростковый опыт уже недостаточен для взаимодействия с окружающим миром, а взрослый опыт еще осознанно не освоен. В связи с этим выделяются основные особенности старших подростков: повышенная, по сравнению с другими возрастами, значимость тесных эмоциональных контактов и интенсивная социализация, сменяющая характерное для подростков противопоставление себя взрослому обществу. Старшеклассник активно ищет друзей, единомышленников, посвящает много времени доверительному и эмоциональному общению, в котором склонен к крайностям и быстрой смене симпатий [20].

Учение – ведущая деятельность старшеклассника. Но мотивы учения с возрастом меняются. Для старшеклассника учёба, приобретение знаний становится, теперь, прежде всего средством подготовки к будущей

деятельности. Их интересуют, главным образом, те предметы, которые им будут нужны в дальнейшем, их снова начинает волновать успеваемость. Именно в старшем школьном возрасте появляется сознательное отношение к учебе.

Ранняя юность – это возраст интенсивного формирования мировоззрения. В этот период имеется не только достаточный запас знаний, но и отчётливо проявляется стремление и возможность к их систематизации, упорядочиванию. В данный период резко возрастает интерес к теоретическим знаниям, желание обобщить опущенные факты, установить общие принципы и закономерности. Такое положение подготовлено всем ходом предшествующего психологического развития, и, прежде всего развитием понятийного мышления. Развитие интеллекта в юности тесно связано с развитием творческих способностей и стремлением к созданию чего-то нового, что приводит к индивидуальному стилю умственной деятельности [20].

Юность – время перехода к самостоятельности, усложнения систем отношений, расширения круга лиц, с которыми нужно соотносить свое поведение – все это активизирует самопознание, самооценку и становление самосознания. Речь идет не только о познании собственных качеств, освоении новых систем отношений, учете оценки, которую тебе дают другие, но и о становлении определенного мироощущения, формирования мировоззрения, при этом остаются условия для трудностей и конфликтов. Юноша озабочен оценкой новых знаний и стремится выстраивать свое поведение на основе сознательно выработанных или усвоенных критериев и норм. Данный период характеризуется появлением чувства собственной неповторимости, личной индивидуальности [19].

Главное новообразование этого возраста – открытие Я, своего внутреннего мира, появление жизненного плана, постепенное вращение в различные сферы жизни. Вопрос «кто я такой?» подразумевает не столько самописание, сколько самоопределение: «Кем я могу и должен стать,

каковы мои возможности и перспективы, что я сделал и ещё могу сделать в жизни?» Но, среди вопросов, которые интересуют молодых людей, не последнее место занимает внешний вид, облик, физические данные, хотя переживания по этому поводу тщательно скрываются [20].

Рост самосознания – это характерная особенность личности в юношеском возрасте. Уровень самосознания определяет и уровень требования старшеклассников к окружающим людям и к самим себе. Они становятся более критичными, предъявляют высокие требования к моральному облику взрослого и сверстника. Социальная ситуация развития в ранней юности обуславливает активизацию самосознания, определяет его содержательную характеристику. Самосознание как ориентировка в самом себе необходимо для активного регулирования собственной деятельности [68].

Самоопределение, как профессиональное, так и личностное, становится центральным новообразованием ранней юности. При этом происходит осознание себя как члена общества, принятие своего места в нем [19]. Все это тесно связано с самооценкой.

А. А. Деркач подчеркивает, что, личностная рефлексия вырывает человека из непрерывного потока жизни и заставляет занять внешнюю позицию по отношению к самому себе. Она также является главной движущей силой всех сторон психического развития считают такие психологи, как В. В. Давыдов, В. И. Слободчиков, Г. А. Цукерман и др. Э. Эриксон полагает, что она способствует установлению границ самости, формированию личностной идентичности, самоидентичности [45].

Одной из важных потребностей переходного возраста становится потребность в освобождении от контроля и опеки родителей, учителей, старших вообще, а также от установленных ими правил и порядков. При всей их тяге к самостоятельности, юноши и девушки остро нуждаются в жизненном опыте и помощи старших. Многие волнующие их темы они вообще не могут обсуждать со сверстниками, так как им мешает самолюбие.

Семья же остается тем местом, где подросток и юноша чувствуют себя наиболее спокойно и уверенно. Общение со сверстниками тоже необходимо для становления самоопределения в ранней юности. Это общение требует взаимопонимания, внутренней близости, в нем раскрывается собственное реальное «Я». Оно поддерживает самопринятие, самоуважение, самоотношение [58].

Исследования содержания Образа Я, проведенные под руководством И. В. Дубровиной, показали, что на границе подросткового и раннего юношеского возрастов в развитии когнитивного компонента Я-концепции происходят существенные изменения, характеризующие переход самосознания на новый более высокий уровень [45].

Возрастные сдвиги в восприятии человека включают увеличение количества используемых описательных категорий, рост гибкости и определенности в их использовании; повышение уровня избирательности, последовательности, сложности и системности этой информации; использование более тонких оценок и связей; рост способности анализировать и объяснять поведение человека; появляется забота о точном изложении материала, желание сделать его убедительным.

По мнению Выготского Л. С. существенные изменения происходят и в развитии воображения. Под влиянием абстрактного мышления воображение «уходит в сферу фантазии». Говоря о фантазии подростка старшего возраста, Л. С. Выготский отмечал, что «она обращается у него в интимную сферу, которая скрывается обычно от людей, которая становится исключительно субъективной формой мышления, мышления исключительно для себя» [11].

Для подростков старшего возраста характерна утомляемость. Из-за ускоренного роста и недостатка витаминов и полезных веществ могут появиться проблемы в опорно-двигательном аппарате: сутулость, искривление позвоночника. Это еще больше влияет на психическую устойчивость подростков. В подростковом возрасте формируется окончательно и значительно усиливается интерес к противоположному полу.

Возникает и развивается половое влечение. Предъявляются повышенные требования к своей внешности [16, с.39].

Социальная ситуация развития старшего школьника характеризуется в первую очередь тем, что он стоит на пороге вступления в самостоятельную жизнь. «Ему предстоит выйти на путь трудовой деятельности и определить свое место в жизни (следует заметить, что эти процессы весьма вариативны). В связи с этим меняются требования к старшему школьнику и условия, в которых происходит его формирование как личности: он должен быть подготовлен к труду, к семейной жизни, к выполнению гражданских обязанностей» [16].

Юность – завершающая стадия ступени персонализации. «Главные новообразования юношеского возраста - саморефлексия, осознание собственной индивидуальности, появление жизненных планов, готовность к самоопределению, установка на сознательное построение собственной жизни, постепенное вращение в различные сферы жизни». Самоопределение, как личностное, так и профессиональное, - характерная черта юношества [19].

Мышление старшего школьника приобретает личностный, эмоциональный характер. Как пишет Л. И. Божович, интеллектуальная деятельность здесь приобретает особую аффективную окраску, связанную с самоопределением старшего школьника и его стремлением к выработке своего мировоззрения [6]. Именно это аффективное стремление создает своеобразие мышления в старшем школьном возрасте. Мышление в юности приобретает личностный эмоциональный характер. Появляется страстность к теоретическим и мировоззренческим проблемам. Эмоциональность проявляется в особенностях переживаний по поводу собственных возможностей, способностей и личностных качеств. Интеллектуальное развитие выражается в тяге к обобщениям, поиску закономерностей и принципов, стоящих за частными фактами. Возрастают концентрация внимания, объем памяти, логизация учебного материала, формируется

абстрактно-логическое мышление, появляется умение самостоятельно разбираться в сложных вопросах, происходит существенная перестройка эмоциональной сферы, проявляется самостоятельность, решительность, критичность и самокритичность.

Юность - решающий этап формирования мировоззрения. Мировоззрение, как пишет Е. Е. Сапогова, это не только система знаний и опыта, но и система убеждений, переживание которых сопровождается чувством их истинности, правильности. Поэтому мировоззрение связано с решением в юности «смысложизненных» проблем. Явления действительности интересуют юношу не сами по себе, а в связи с его собственным отношением к ним. Мировоззренческий поиск включает социальную ориентацию личности, осознание себя в качестве частицы социальной общности (социальной группы, нации и т.д.), выбор своего будущего социального положения и способов его достижения. Фокусом всех мировоззренческих проблем становится проблема смысла жизни («Для чего я живу?», «Как жить?»). Юноша ищет глобальную и универсальную формулировку «служить людям», «приносить пользу». Его интересует не столько вопрос «Кем быть?», сколько «Каким быть?», а также гуманистические ценности (он готов работать в системе социальной защиты), общественная направленность личной жизни (борьба с наркотиками и т.п.), широкая социальная благотворительность, идеал служения [21].

В юношеском возрасте складывается система представлений о самом себе, которое независимо от того, истинно оно или нет, представляет собой психологическую реальность, которая влияет на поведение, порождает те или иные переживания. В самосознание входит фактор времени (юноша начинает жить будущим). Открытие своего внутреннего мира, его эмансипация от взрослых – главное приобретение юности. Внешний мир начинает восприниматься через себя. Появляются склонность к самоанализу и потребность систематизировать, обобщать свои знания о себе (разобраться в своем характере, своих чувствах, действиях, поступках). Происходит

соотношения себя с идеалом, появляется возможность самовоспитания, появляется стремление к самоутверждению [22].

Таким образом, можно сделать следующие выводы. Возрастной период, характерный для старшеклассников это старший подростковый возраст и ранняя юность. Хронологические границы: 16-18 лет. В этот период начинается практическая процесс самореализации, самоопределения, выбор профессии и формы ее получения. Психологические новообразования: готовность к личностному и профессиональному самоопределению; потребность самоопределения и самореализации; жизненные планы; идентичность; ценностные ориентации; внутренняя позиция мужчины (или женщины); мировоззрение, избирательное отношение к учебным предметам; встреча «Я-идеальное» и «Я-реальное». Ведущей деятельностью является учебно-профессиональная деятельность, учебный процесс рассматривается с точки зрения его пользы в дальнейшей профессиональной деятельности; профессиональное самоопределение. Современный старшеклассник – это формирующаяся социально активная личность с целостным, ценностным мировоззрением и как человек сенситивного периода развития. Социальная активность личности –сознательная, добровольная, инициативно-творческая деятельность, направленная на грамотное преобразование окружающей среды и самой личности. Соответственно данный возраст можно считать сенситивным периодом для формирования и развития лидерских качеств.

1.2. Лидерские качества: понятие и сущность

Лидер –это лицо, которое способно оказывать воздействие на других в целях интеграции совместной деятельности, направленной на удовлетворение интересов данного сообщества. В общественной жизни, лидера, как центральную, наиболее авторитетную фигуру в конкретной группе лиц, можно выделить практически в каждом виде деятельности, и в любой исторический период [23].

В понятии «лидер» можно выделить два основных значения:

- индивид, который обладает ярко выраженными, важными с точки зрения группы качествами, с помощью которых его деятельность является максимально продуктивной. В этом случае лидер – это образец для подражания, к которому примыкают остальные члены группы. Его влияние основывается на психологическом феномене отраженной субъективности;

- лицо, за которым определение общество признает право на принятие наиболее значимых решений для группы. Авторитет лидера в этом случае основывается на способности объединять других для достижения общей цели. Лидер, регулирует отношения в группе, отстаивает ее ценности в межгрупповом общении, оказывает влияние на формирование внутригрупповых ценностей [26].

Понятие лидерства существует в социологии, политологии, психологии и других науках о человеке и обществе. Изучение этого феномена имеет непосредственную практическую направленность. Это важно для разработки методов эффективного руководства, а также отбора лидеров. Лидерство как социальное явление, основано на определенных объективных потребностях сложно организованных систем: в самоорганизации, упорядочении поведения отдельных элементов системы в целях обеспечения ее жизненной и функциональной способности [30].

«Теория черт лидера» гласит, что лидерами люди рождаются. Существуют определенные врожденные свойства и характеристики личности, такие как сила и подвижность нервных процессов, экстравертность, способность к эмпатии – сочувствию, ярко выраженные эвристические и интеллектуальные способности, которые дают ему возможность занимать занять ведущее положение в любой ситуации и брать на себя роль лидера [30, с.94]. Но в реальной жизни множество случаев, люди, обладающие огромным лидерским потенциалом, не стали лидерами. Дженнингс. Е. считает, что почти в каждой группе есть члены, которые превосходят лидеров по уму, способностям, но не имеют лидерского

статуса [44].

«Теорию черт лидера» постепенно сменила другая концепция, которая предполагала «лидерство как функцию группы». Ее авторами являлись Р. Крачфилд, Д. Креч, Г. Хоманс. Также стала достаточно популярной «теория лидерства как функции ситуации» основоположники которой Р. Бейлс, Т. Ньюком, А. Харе [64, с.183]. В ее основе было утверждение, что феномен лидерства это результат внутригруппового развития, а все члены группы являются участниками этого процесса, соответственно, лидер – это член группы с наибольшим статусом, который более последовательно придерживается норм и ценностей группы [64, с.194]. На сегодняшний день данная теория становится наиболее распространенной. Наблюдения за тем, как одни и те же дети в различных группах занимают разное положение, играя разнообразные социальные и межличностные роли привели ученых к выводу, что лидерство – это результат сложного и многопланового влияния различных факторов и ситуаций [23].

Подход к личности с точки зрения ролей, которые принимает она на себя, дал повод рассматривать различные факторы (ситуации) как моменты, с которых и начинается выдвижение лидера. Н. С. Жеребова полагает, что специфика лидерства как функции ситуации и роли заключается в том, что эту роль лидеру не «дают», а он ее «берет» сам [23, с.384]. Лидер – это тот, кто в определенной ситуации берет на себя большую ответственность за выполнение групповых задач, чем все остальные.

В одном школьном классе всегда есть дети, которые лучше других могут организовать культурно-массовые, общественно полезные и другие дела. Иногда в группе появляется универсальный лидер, но чаще всего в разных ситуациях проявляются различные лидеры.

Р. Бейлс утверждал, что в каждой группе есть как минимум два типа лидеров: эмоциональный и инструментальный. От эмоционального лидера зависит психологический климат в группе, забота об оптимальном урегулировании межличностных отношений. Инструментальный лидер

инициативен в специфических видах деятельности и может успешно координировать общие усилия по достижению цели. Похожие выводы смогли сделать в результате своих исследований и другие американские ученые. Отечественные исследователи, в частности Сорокова Л. Г. полагает, что лидеру необходимо психологически соответствовать ожиданиям группы [44].

Исследование лидерства, организованное Н. С. Жеребовой, доказало, что специфическая сфера деятельности, например, учеба, общественно-полезный труд и пр. предлагают своего инструментального (ситуативного) лидера. Аналогичные данные получены в исследовании, выполненной под руководством В. В. Шпалинского. При изучении студенческих и трудовых коллективов как правило лидерами в четырех названных сферах оказались разные люди. Полное совпадение лидеров в одном лице произошло только в единичных случаях. Соответственно, особого внимания заслуживает определение лидера, выдвинутое Б. Д. Парыгиным: «Лидер – это член группы, который спонтанно выдвигается на роль неофициального руководителя в условиях определенной, специфической, как правило, достаточно значимой ситуации, чтобы обеспечить организацию совместной коллективной деятельности людей для наиболее быстрого и успешного достижения общей цели» [26, с.173].

Лидерство –является одним из способов дифференциации группы в результате деятельности, общения и взаимодействия ее членов. Оно появилось в качестве результата общения и взаимодействия индивидов в составе группы. Лидерство является также сложным социально-психологическим феноменом, в котором, фокусируются и проявляются важнейшие характеристики группового развития, которые имеют психологическую, социальную и классовую сущность. Таким образом, лидерство –это сложный социально-психологический процесс группового развития, в результате которого и возникает, и дифференцируется групповая структура, происходит ее оптимизация и непрерывное совершенствование. В

психологической литературе существуют разнообразные виды лидерства. Например, различают «формальное» и «неформальное» лидерство. «Формальное» лидерство связано с установленными правилами назначения руководителя и подразумевает функциональное отношение. «Неформальное» лидерство возникает на основе личных взаимоотношений участников. Это так называемый характер лидерства [23].

Становление лидера и развитие группы это непрерывный и не разъединяемый процесс. Лидер – это также статус человека в группе. А статус определенного человека подвержен изменениям. В результате межличностных отношений определяется статус каждого ее члена и вместе с тем определяется их влияние на группу.

Личность – это относительно устойчивая целостная система интеллектуальных, морально-волевых и социально-культурных качеств человека, выраженных в индивидуальных особенностях его сознания и деятельности. Качества личности – сложные социально и биологически обусловленные структурные компоненты личности, вбирающие в себя психические процессы, свойства, образования, устойчивые состояния и предопределяющие устойчивое поведение личности в социальной и природной среде [65].

По данным ряда исследований было определено около 70 лидерских качеств. Но сформировать такое количество качеств является невыполнимой задачей. Соответственно, важно правильно выбрать самые главные, следуя принципу Парето 20%, которые будут оказывать влияние на 80% становления лидера. В результате были выделены 12 главных лидерских качеств. Их условно разделили на 3 группы: системные, коммуникативные и внутренние.

Системные: видение, целеполагание, целеустремленность или настойчивость, гибкость.

Коммуникативные: коммуникабельность, умение мотивировать и вдохновлять, организованность, поддержка.

Внутренние: внутренняя целостность, уверенность, проактивность, самообладание [30].

Теперь рассмотрим каждое из качеств более подробно.

В основе видения лидера лежит идея процесса создания или изменения чего-либо. Видение помогает конструировать образ нового и представлять отчетливые картины будущего. За счет этого лидер может предложить группе глобальную и актуальную цель. Умение создавать видение способствует сплочению и вдохновению окружающих, возбуждая у них желание следовать за ним. Таким образом, данное качество ближе всех к организаторским способностям. Исходя из описания данного лидерского качества, можно сделать вывод, что ярче всего оно проявляется в деятельности, особенно если она только интересная, но и социально-значимая [30].

Целеполагание дает лидеру сформулировать свое видение в совершенно конкретный осязаемый результат. Когда сформулирован результат деятельности, то цель становится четкой, понятной, ясной. Таким образом, можно сказать, что целеполагание можно условно отнести к ведущим лидерским способностям.

Целеустремленность или настойчивость дают возможность его обладателю не останавливаться перед трудностями, а находить решения задачи и двигаться дальше. Таким образом, настойчивость также можно условно отнести к ведущим лидерским способностям.

Двигаясь к цели лидер обязан проявлять гибкость. Это возможность владения большим арсеналом стратегий и выборов. Это дает возможность в каждой конкретной ситуации поступать наиболее эффективно. Одной из разновидностей гибкости ума и поступков является умение выйти за рамки системы. Гибкость также можно отнести к лидерским способностям [30].

В современном мире ценность коммуникабельности очень высока. Это качество является актуальным не только для лидера, а для современных людей в целом. Умение качественно общаться с нужными тебе людьми –

залог успеха любого дела. Основные составляющие коммуникабельности: умение быстро устанавливать контакт, располагать к себе собеседника, слушать и слышать, умение задавать вопросы и получать информацию. Коммуникабельность дает возможность организовать необходимые контакты и связи в нужное время для более эффективного достижения цели. В современном мире это называется нетворкинг. Таким образом, данное качество, по причине его особой важности, необходимо выделить в отдельную склонность.

Умение мотивировать заключается в создании импульса действия, стимулирующего как самого себя, так и других. Очень важно, какой именно мотив вдохновляет лидера, от этого во многом зависит не только результативность его деятельности, но и польза самой деятельности. Соответственно, мотивация лидера отдельным и очень важным качеством.

Организованность, присущая лидеру поможет ему собрать команду из первоклассных профессионалов своего дела и организовывать сам процесс деятельности. Сюда входят такие качества, как планирование, делегирование, и так далее. Вся команда должна вместе с лидером работать на повышение основных показателей в дружественной обстановке [30]. Таким образом, данное качество больше относится к организаторским способностям

Поддержка предполагает способность оказывать поддержку своим единомышленникам и последователям в трудной ситуации. Люди всегда пойдут за тем лидером, который заботится не только о своих интересах, но и о них тоже. В противном случае авторитет лидера может в любой момент пошатнуться. Движение к цели предполагает не только решение сложных задач, но и еще завязывание прочных отношений. Это качество можно также условно отнести к лидерским способностям [30].

Внутренняя целостность – лидерский навык, который интегрирует все вышеперечисленные качества. Личность является целостной, когда вся сущность человека направлена как поток в одном направлении, как будто подчинена единому замыслу. Шагом к обретению целостности является

осознание лидером своей миссии или собственной уникальности. Человек, обладающий пониманием своей миссии, знает или чувствует, что необходимо сделать, получая при этом удовольствие от самого процесса собственной деятельности и жизни в целом. Это качество можно также условно отнести к лидерским способностям.

Уверенность – это важнейшее состояние, которое должно обязательно присутствовать у лидера. Состояние уверенности связано с надежностью, кажется, что на такого человека можно положиться, ему можно доверять, за ним хочется идти. Уверенного человека можно определить по телу: расправленные плечи, стройная осанка, дыхание ровное, речь медленная и внятная, удержание взгляда на собеседнике. Все это относится к личностной уверенности. А есть еще духовная вера в положительный исход задуманного. Важное влияние на формирование уверенности человека оказывает его самооценка [30].

Самооценка – отношение человека к своим способностям, возможностям, личностным качествам, а также к внешнему облику. Она может быть правильной (адекватной), когда мнение человека о себе совпадает с тем, что он в действительности собой представляет. В тех же случаях, когда человек оценивает себя необъективно, когда его мнение о себе резко расходится с тем, каким его считают другие, самооценка чаще всего бывает неправильной, или, как её называют психологи, неадекватной. Если человек недооценивает себя по сравнению с тем, что он в действительности есть, мы говорим, что у него самооценка, пониженная. В тех же случаях, когда он переоценивает свои возможности, результаты деятельности, личностные качества, наружность, характерной для него является повышенная самооценка [35 с. 7].

К зарубежным исследователям, занимавшимся изучением проблемы самооценки можно отнести Уильяма Джемса, Ч. Кули и Д. Мид. В отечественной психологии исследование проблемы самооценки связаны с изучением проблемы развития и самосознания, что связано с именами

Б. Г. Ананьева, С. Л. Рубинштейна, Л. И. Божович, М. С. Неймарк, Л. С. Славиной, Е. Е. Серебряковой и др.

Самооценка является важнейшим фактором мобилизации человеком своих сил, реализации скрытых возможностей, творческого потенциала. Как механизм саморегуляции самооценка задействована во всех сферах жизнедеятельности человека – в любой конкретной деятельности, в поведении, познании, в общении. Она опосредствует интерпретацию субъектом собственного опыта и внешних воздействий, восприятие самого себя и окружающего мира, определение перспектив собственного развития и отношений с окружающими [58 с.67].

От самооценки во многом зависит способность человека проявлять лидерство. У человека может быть лидерский потенциал, у него могут быть качества лидера, но они могут не проявляться в силу заниженной самооценки, поскольку человек с заниженной самооценкой чаще всего боится быть непонятым и непринятым. Сторонники теории черт лидерства считают предпосылкой признания человека лидером обладание специфическими лидерскими чертами и способностями. Исследования, проведенные в русле этой теории, концентрировались на выявлении качеств, специфичных для лидеров. Вариантом такого подхода является харизматическая концепция лидерства, согласно которой лидерство ниспослано отдельным личностям как некая благодать («харизма»). Харизма – это внутреннее свечение человека, заставляющее окружающих людей следовать за ним. Это уверенность в себе, обаяние [61]. Таким образом, качество «уверенность» необходимо исследовать с помощью изучения самооценки.

Лидер должен быть активным во всех отношениях. Он старается идти на полшага впереди времени. Ему необходимо обладать новейшей информацией и быть в центре потоков событий, с тем, чтобы действовать первым. В современном мире огромных скоростей промедление грозит проигрышем как в моральном, так и в финансовом эквиваленте, что в итоге

превращается в упущенную выгоду. Только как поставлена цель начинается движение, а затем необходимо управлять всей системой на основе ключевых параметров по ходу движения. Таким образом, данное качество необходимо исследовать с помощью изучения самооценки

Самообладание – это качество, которым должен обладать каждый лидер. В понятие самообладания входит ряд таких качеств, как стрессоустойчивость, умение держать удар, выдержанность, которые связаны с критическими ситуациями и проявлением негативных эмоций [30]. Это качество можно также условно отнести к лидерским способностям

Таким образом, обобщая выше сказанное, можно сделать следующие выводы. Качества личности – сложные социально и биологически обусловленные структурные компоненты личности, вбирающие в себя психические процессы, свойства, образования, устойчивые состояния и предопределяющие устойчивое поведение личности в социальной и природной среде. Лидерскими качествами личности являются следующие: системные (видение, целеполагание, настойчивость, гибкость), коммуникативные (коммуникабельность, умение мотивировать и вдохновлять, организованность, поддержка), внутренние (внутренняя целостность, уверенность, проактивность, самообладание).

1.3. Формы и методы развития лидерских качеств у старшеклассников в общеобразовательной организации

Образовательной организацией является некоммерческая организация, которая осуществляет образовательную деятельность как основной вид деятельности на основании лицензии в соответствии с поставленными целями. Общеобразовательная организация реализует образовательные программы начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования образовательные программы дошкольного образования,

дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения. Главная цель Образовательной организации: воспитывать, обучать и развивать детей в соответствии с их индивидуальными особенностями [55].

К основным ее задачам относятся: охрана жизни и укрепление физического и психического здоровья детей; обеспечение познавательно-речевого, социально-личностного, художественно-эстетического и физического развития детей; воспитание с учетом возрастных категорий детей гражданственности, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье; обеспечение необходимой коррекции недостатков в физическом и (или) психическом развитии детей; взаимодействие с семьями детей для обеспечения полноценного развития детей; оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам воспитания, обучения и развития детей; взаимодействие с семьей для обеспечения полноценного развития ребенка. Образовательная организация организует необходимые условия, способствующие гармоничному развитию ребенка, в том числе предоставляют возможность удовлетворить потребность воспитанников в самообразовании и получении дополнительного образования [55].

Общеобразовательная организация совершает свою педагогическую деятельность на основании ФГОС ООО. В основе создания ФГОС лежит системно-деятельностный подход, который предполагает: воспитание и развитие качеств личности, отвечающих требованиям информационного общества, инновационной экономики, задачам построения демократического гражданского общества, толерантности, диалога культур и уважения многонационального, поликультурного и поликонфессионального состава российского общества [54].

Учебную деятельность по форме организации можно разделить на: урочную, включающую учебные занятия в соответствии с учебным планом проводимые в классно-урочной форме; внеурочную – учебные занятия,

которые организуются в рамках учебного плана по предметным областям, а также по программам формирования и развития универсальных учебных действий, коррекционным, формирования ИКТ-компетенций, учебно-исследовательской и проектной деятельности и т.д. [39].

Внеучебная деятельность может называться внеурочной деятельностью и осуществляться по направлениям следующим направлениям развития: спортивно-оздоровительные, духовно-нравственные, социальные, общеинтеллектуальные, общекультурные. Они могут проводиться в форме экскурсии; занятий кружка, секции; поискового и научного исследования; общественно полезной и социальной практики и т. п. [39].

Внеурочные занятия в отличие от урочных различаются следующими признаками: делается упор на формирование метапредметных и личностных результатов; занятия организуются на практико-деятельностной основе; дети имеют возможность выбора вида деятельности; допускается свободное передвижение в месте, где происходит внеурочное занятие; нет академических оценок за работу; результаты оформляются в портфолио достижений; создаются личностно-значимые проекты; учитель выполняет другие функции –тьютора, фасилитатора, руководителя проекта и пр.[39].

В процессе организации программы внеурочных занятий происходит проведение занятий как аудиторных, так и внеаудиторных. Занятия могут проходить в виде походов, экспедиций, экскурсий, коллективно-творческих дел и пр. допускается частичное использование часов внеурочной деятельности в каникулярное время – для организации тематических лагерных смен, летних школ, создаваемых на базе общеобразовательных организаций и образовательных учреждений дополнительного образования детей [55].

Эффективно созданная система внеурочной деятельности будет способствовать формированию познавательных потребностей и способностей детей, обеспечивающая воспитание свободной личности. Главное предназначение внеурочной деятельности состоит в организации

дополнительных условий для развития интересов, склонностей, способностей учащихся и разумной организации их свободного времени.

ФГОС предлагает организовать внеурочную деятельность по следующим направлениям: общекультурное, обще интеллектуальное, социальное, духовно-нравственное, спортивно-оздоровительное [54].

В рамках нашего исследования мы будем использовать внеурочную деятельность старшеклассников как возможность социально-личностного развития в целом и развития лидерских качеств в частности. Для этого необходимо использовать эффективные формы и методы обучения.

Говоря о методах и формах работы важно понимать значение этих слов. Метод обучения – процесс взаимодействия между учителем и учениками, в результате которого происходит передача и усвоение знаний, умений и навыков, предусмотренных содержанием обучения [29].

Основными методами обучения являются: словесный; практический; наглядный, эвристический, проблемный, исследовательский, репродуктивный, объяснительно-иллюстративный. Для нашего исследования наиболее актуальные: эвристический, проблемный, исследовательский и практический методы [29].

Методы эвристического обучения включают в себя различные конкурсы, исследования, сочинения. Эвристические формы занятий – это эвристический урок, олимпиады, интеллектуальные игры, творческие защиты, интерактивные формы обучения. Под проблемным понимают обучение, протекающее в форме разрешения поставленных проблемных ситуаций. Проблема должна активировать мыслительные процессы учащихся и побудить их к активному поиску решения.

Суть исследовательского метода заключается в том, что учитель не сообщает знания учащимся, они должны сами добыть их в процессе активного исследования поставленной проблемы [29].

Под формой обучения в педагогике понимается способ организации учебно-воспитательного процесса. Если сформулировать само понятие

формы обучения подробнее, то это «устойчивая, исторически сложившаяся и завершенная логически организация педагогического процесса, главными свойствами которого являются систематичность и целостность, саморазвитие, личностно-деятельностный характер, постоянство состава его участников, а также наличие определенного режима поведения» [65].

Форма, если опираться на лингвистическое происхождение этого понятия, представляет собой внешний вид, очертание предмета. Таким образом, многие ученые трактуют форму обучения лишь как внешнюю сторону организации учебного процесса, непосредственно связанную с количеством учеников, местом и временем обучения, а также порядком проведения. Таким образом, форма обучения в своем определении является целенаправленной, насыщенной по содержанию и методически оснащенной системой образовательного общения и взаимодействия преподавателя и учеников. Реализация формы обучения осуществляется как органически взаимосвязанная система целенаправленной организации содержания, средств и методов обучения [65].

Формы внеурочной деятельности школы по различным направлениям: общеинтеллектуальное; спортивно-оздоровительное; социальное; общекультурное; духовно-нравственное. Для нашего исследования наиболее актуальным является социальное направление. Социальное направление включает: беседы, экскурсии, целевые прогулки, наблюдения, опыты, практикумы, конкурсы, участие в творческих конкурсах, в акциях и пр. Рекомендуются также использовать такие формы, как круглые столы, конференции, диспуты, школьные научные общества, олимпиады, соревнования, поисковые и научные исследования, общественно полезные практики. То есть предлагается применять известные формы воспитательной работы и дополнительного образования [65].

Для успешной организации внеурочной деятельности старшеклассников важное значение имеет умение различать результаты и эффекты этой деятельности. Результат – это то, что стало непосредственным

итогом участия школьника в деятельности. Например, приобретение какого-либо знания о себе и окружающих, переживание и прочувствованные некоторых моментов как важнейшей ценности, приобретение опыт самостоятельного действия. Эффект является последствием результата. Например, приобретенное знание, пережитые чувства и отношения, совершенные действия способствовали развитию личности, формированию ее компетентности и идентичности. Итак, воспитательный результат внеурочной деятельности – непосредственное духовно-нравственное приобретение учащегося благодаря его участию в том или ином виде деятельности. Воспитательный эффект внеурочной деятельности – влияние (последствие) того или иного духовно-нравственного приобретения на процесс развития личности [29].

Воспитательные результаты внеурочной деятельности старшеклассников можно условно распределить по трем уровням. Первый уровень результатов – приобретение учащимися социальных знаний об общественных нормах, устройстве общества, о социально одобряемых и неодобряемых формах поведения в обществе и т.д., первичного понимания социальной реальности и повседневной жизни. Для достижения данного уровня результатов главное значение имеет взаимодействие ученика со своими учителями. Второй уровень результатов – получение ребенком опыта переживания и позитивного отношения к базовым ценностям общества, ценностного отношения к социальной реальности в целом. Для достижения данного уровня результатов особое значение имеет взаимодействие школьников между собой на уровне класса, школы. Третий уровень результатов – получение школьником опыта самостоятельного общественного действия. Только в самостоятельном общественном действии, за пределами дружественной среды школы, юный человек действительно становится социальным деятелем, гражданином, свободным человеком. Именно в опыте самостоятельного общественного действия приобретается то мужество, та готовность к поступку, без которых невозможно существование

гражданина и гражданского общества. Очевидно, что для достижения данного уровня результатов особое значение имеет взаимодействие школьника с социальными субъектами за пределами школы, в открытой общественной среде [29].

Представление коллективного результата группы, обучающихся в рамках одного направления происходит на общешкольном мероприятии в форме творческой презентации, творческого отчета, научного исследования, концерта, спектакля и т.д. Внеурочная деятельность должна быть интересна учащимся, только тогда она может принести ощутимые положительные плоды. Поэтому главная задача педагогического коллектива – сделать внеурочную деятельность полезной и привлекательной для каждого ученика.

Таким образом, понятие метода характеризует содержательную, или внутреннюю, сторону учебного процесса. Форма обозначает внешнюю сторону организации воспитательного процесса и отражает характер взаимосвязи участников педагогического процесса. Одна и та же форма может применяться в различных методах обучения и воспитания, и наоборот.

Наиболее эффективными методами для развития лидерских качеств старшеклассников будут являться: проблемный, исследовательский, эвристический [29].

Наиболее актуальными для развития лидерских качеств старшеклассников, будут: беседы, экскурсии, целевые прогулки, наблюдения, участие в творческих конкурсах, в акциях, участие и подготовка к мероприятиям, разработка проектов.

Воспитательные результаты развития лидерских качеств старшеклассников можно условно распределить по трем уровням. Первый уровень результатов – приобретение социальных знаний о лидерских способностях в целом, а также о собственном лидерском потенциале и необходимости его развития и возможностях применения их в общественно-полезной деятельности. Второй уровень результатов – получение старшеклассником социального опыта применения лидерских качеств в

общественно-полезной деятельности в среде школы. Третий уровень результатов – получение школьником опыта самостоятельного общественного действия в открытой общественной среде.

Для нашего исследования наиболее важными формами развития лидерских качеств являются проектная деятельность и волонтерство.

По мнению К. Н. Поливановой, проектирование (проектная деятельность) – это обязательно практическая деятельность. Она в гораздо меньшей степени регламентируется педагогом, т.е. в ней новые способы деятельности не приобретаются, а превращаются в средства решения практической задачи [41,с. 19].

Признаками проектной деятельности являются следующие: ориентация на получение конкретного результата; предварительная фиксация (описание) результата в виде эскиза в разной степени детализации и конкретизации; относительная жесткая фиксация срока достижения результата; предварительное планирование действий по достижению результата; программирование – планирование во времени с конкретизацией результатов отдельных действий (операций), обеспечивающих достижение общего результата проекта; выполнение действий с их одновременным мониторингом и коррекцией; получение продукта проектной деятельности, его соотнесение с исходной ситуацией проектирования, анализ новой ситуации.

Этапы работы над проектом:

- Выбор и обоснование темы, ее актуальности для сегодняшнего дня, отработка схемы исследования и утверждение этапов проведения работы.
- Поиск необходимой информации по выбранной теме.
- Подбор материалов и выбор методов.
- Систематизация собранного материала, анализ полученных данных или результатов.
- Описания хода и результатов исследования, заключения и

выводов, оформление самой работы [38].

Общая типология проектов: по доминирующей деятельности, по предметно-содержательной области, по характеру координации, по количеству участников, по продолжительности выполнения, по объекту проектирования. По доминирующей деятельности проекты делят на: исследовательские, творческие, прикладные, информационные, приключенческие, игровые, ролевые.

Под проектной деятельностью также понимается и любая социально значимая организованная деятельность обучающихся, которая опирается на их индивидуальные интересы и предпочтения, направленная на достижение реальной, лично значимой, достижимой цели, имеющая план и критерии оценки результата, поддержанная культурой деятельности обучающихся, традициями, ценностями, освоенными нормами и образцами [4, с 10.]. В нашей работе мы будем использовать данное определение, как наиболее соответствующее теме.

ФГОС представляет проектную деятельность как совместную учебно-познавательную, творческую или игровую деятельность учащихся, которая имеет общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение общего результата деятельности. Основным условием проектной деятельности является наличие заранее выработанных представлений о конечном продукте деятельности, этапов проектирования и реализации проекта, включая его осмысление и рефлексии результатов деятельности. Именно проектная деятельность интегрирует в себе предметный, метапредметный и личностные уровни, которые являются неотъемлемой частью ФГОС [54].

Социальный проект – это модель человеческой деятельности, которая направлена на изменение той или иной социальной ситуации. Его сущность заключается в конструировании обучающимся желаемых состояний будущего. Социальное проектирование имеет непосредственное отношение к развитию социальной сферы, преодолению разнообразных социальных

проблем в вопросах воспитания подрастающего поколения.

Разработка и реализация проектов в общеобразовательной организации позволяет старшекласснику попасть в реальную проблемную ситуацию, которая позволяет на практике использовать полученные знания, самостоятельно выбирать линию поведения, совершать соответствующие ситуации правовые и нравственные поступки. А также социальное проектирование способствует развитию у подростков понимания, что от его действий зависит не только собственная жизнь и благополучие, но и жизнь, благополучие других людей [14, с. 3].

Ученику и учителю важно быть готовыми к смене традиционного способа общения и социальных ролей. Помимо этого, изменяются отношения между обучающимися-реализаторами проектов. Они становятся коллегами, которые должны быть готовы не только уметь слушать и принимать точку зрения другого, но и суметь предоставить конструктивную, аргументированную критику в адрес идеи, которая, по их мнению, подходящая для решения конкретной ситуации. Умение находить компромиссы, отстаивать свое мнение – этому можно научиться в процессе социального проектирования.

Технологии социального проектирования дает каждому подростку побывать в разных позициях членов группы: от исполнителя до организатора, что становится основным условием эффективного формирования гуманистических ценностных ориентаций подростков – лидеров [57, с. 11].

Проектирование как метод по своей дидактической сущности способствует развитию способностей, обладая которыми, лидер – участник проекта, становится максимально социализированной личностью, так как проектная деятельность – это форма культурной деятельности, формирующая способности к осуществлению ответственного выбора. Современный старшеклассник стоит перед важным выбором – жить для себя или заботиться о других. Естественно, при правильном воспитании, обе эти

позиции взаимосочетаемы [47].

Волонтерство, волонтерская деятельность или добровольчество, добровольческая деятельность – это широкий круг деятельности, включая традиционные формы взаимопомощи и самопомощи. Основным мотивом в деятельности волонтеров становится желание ощутить собственную значимость и полезность обществу. Область деятельности современных волонтеров: помощь в организации и проведении общественных акций, распространение информации, участие в образовательных программах [3].

Основные принципы волонтерской деятельности – добровольность и социальная активность. Добровольческие движения практикуют самые разные формы взаимопомощи, включая предоставление социальных услуг тем, кто по-настоящему в них нуждается. Все виды гражданского участия волонтеров в жизни своей страны направлены на достижение общественного блага. Активную помощь волонтеры оказывают тем, кто в наибольшей степени нуждается в участии и социальной заботе. Они работают в службах социальной защиты населения, в домах для престарелых. Совершая добрые поступки, старшеклассники начинают осознавать, что мир вокруг можно улучшить. Волонтерская деятельность для современных молодых людей – это модный стиль жизни. Добровольчество для самих волонтеров является представляющей возможностью развития необходимых личностных качеств и реализацию таких потребностей как: быть нужным; в общении и уважении; развитии лидерских способностей; способе поделиться своим опытом; защите своих прав и интересов; потребность в самореализации и пр. [59].

Социальные волонтеры посвящают свое свободное время, помогая пожилым людям, ветеранам Великой отечественной войны, детям блокадного Ленинграда, сиротам в домах ребенка и детских домах. Персонал домов-интернатов для детей и пожилых людей не имеет физической возможности уделять в достаточной мере внимания каждому проживающему в таком учреждении. Пожилые люди и дети особенно нуждаются в постоянной заботе, сочувствии и внимании. Волонтеры своим участием

помогают пожилым людям достойно встретить старость, а детям прожить незабываемые минуты со старшими друзьями. Активное участие добровольцев в социальной, психологической и интеллектуальной реабилитации детей-сирот помогает им стать полноценными членами нашего общества. В помощи нуждаются как дети с нормальным, так и с нарушенным развитием. В рамках этого направления осуществляется: репетиторство, проведение праздников, организация досуга и др. Волонтеры помогают: организовать праздник, мастер-класс; прибраться, помыть, почистить; провести, указать дорогу, поддержать и просто почитать книгу, погулять, поиграть, скрасить досуг детей и взрослых, находящихся в сложных социальных условиях. Контакт с волонтерами противодействует социальной изолированности детей, стариков, инвалидов, ведет к усилению толерантности общества по отношению к ним [10].

Одной из главных педагогических задач в развитии лидерских качеств является помощь старшеклассникам в обучении групповой работе. Социально-психологический тренинг позволяет эффективно решать задачи, связанные с развитием навыков общения, управления собственным эмоциональным состоянием, корректного выражения эмоций и понимания их выражения у окружающих. В этом направлении наиболее эффективными являются тренинговые группы. Тренинг представляет собой специфический метод обучения, направленный на решение задач, связанных с моделированием, проектированием, прогнозированием и преобразованием психологических характеристик, как индивида, так и группы [2].

Движущая сила группы, помогая участникам осознать их уникальные способности к решению проблем и предлагая способы, которыми они могут поставить эти способности на службу всей группе. В ходе тренинга исчезает граница между «учителем» и «учеником» исчезает. Эти роли становятся взаимозаменяемыми, и участники группы непрерывно обмениваются знаниями в русле душевной энергии, которую часто называют синергизмом. При успешном ходе тренинга тренер-руководитель учебного процесса

постоянно готов делегировать свои лидерские полномочия обучающимся. При этом учитывается и то обстоятельство, что психологические образования, возникающие в процессе интериоризации внешнего контекста, создаваемого в тренинге, активизируют самокоррекцию, самоуправление и как следствие этого, влияние на порождающую их деятельность. Основополагающими принципами для формирования среды тренинга выступают: принцип системной детерминации; принцип реалистичности; принцип избыточности [24].

Принцип системной детерминации требует воплощения в среде тренинга основных факторов изменений психологических феноменов человека и группы и взаимодействия внешней детерминации и самодетерминации через механизмы психического заражения и подражания, обратной связи, регуляции уровня удовлетворения потребностей и включения участников тренинга определенным образом в организованную деятельность. Принцип избыточности операционализируется через создание возможностей выбора участниками различных вариантов представления информации, момента и способа деятельности. Принцип реалистичности предполагает создание в тренинге среды, изоморфной по своим характеристикам – социальной и профессиональной, работу с разными по вероятности возникновения и значимости в профессиональной деятельности ситуациями и проблемами [24].

Реализация принципов создания адекватной целям тренинга среды, связанная с деятельностью ведущего, создает предпосылки для осуществления принципов, характеризующих поведение и деятельность участников группы: принцип активности; принцип исследовательской и творческой позиции; принцип объективации поведения; принцип субъект-субъектного общения; принцип «искренности»; принцип «здесь и теперь».

Принцип активности предполагает включение в интенсивную работу всех участников тренинга. Принцип исследовательской, творческой позиции участников тренинга связан с тем, что в ходе его участники группы

осознают, обнаруживают, открывают идеи, закономерности, варианты разрешения проблем, уже известные и неизвестные в психологии, а также, что особенно важно, свои личные ресурсы, возможности и особенности, проявляющиеся в изоморфной профессиональной деятельности среде, получают возможность экспериментировать в широком диапазоне ситуаций со своим поведением и желающими сотрудничества участниками группы. Особую значимость для тренинга, как метода преднамеренных изменений, имеет принцип объективации, основным требованием, сущностью которого, является перевод поведения участников тренинга с импульсивного, неосознанного уровня регуляции профессиональной деятельности на осознанный, когда в любой ситуации специалист отдает себе отчет в том, с какой целью он действует, адекватны ли избранные им средства ее достижения специфике ситуации и его возможностям. Принцип субъект-субъектного (партнерского) общения предполагает такое взаимодействие участников тренинга, при котором учитываются интересы, чувства, переживания, состояния других, признается ценность их личности. Принцип «искренности» включает два аспекта: с одной стороны, каждый член группы тренинга сам определяет для себя меру искренности, а с другой стороны, тренер в начале занятий предлагает для обсуждения, а затем своими действиями поддерживает идею, заключающуюся в том, что в ходе обсуждения тех или иных вопросов не стоит говорить неправду. Принцип «здесь и теперь» предназначен для преодоления тенденции отвлечения участников тренинга от происходящего в группе в сферы, возможно, весьма интересные, но не имеющие отношения к актуальной ситуации [24].

Существует множество конкретных упражнений, приемов и техник, используемых в тренинговой работе. Однако принято выделять несколько базовых методов тренинга. Г. А. Ковалев, Т. С. Яценко относят к ним групповую дискуссию и ситуационно-ролевые игры. Игровые методы включают ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные и деловые игры [52].

Следовательно, совокупность принципов тренинга опирается на теоретические положения о факторах изменений и включает в себя четыре группы принципов: формирования среды тренинга, поведения и деятельности участников тренинга, организационные и этические принципы. Таким образом, основываясь на вышесказанном, правильно организованный социально-психологический тренинг развивает важные черты человеческой индивидуальности, способствующие самосовершенствованию и развитию личности, направленные на формирование лидерских качеств у старшеклассников.

Итак, подводя итоги сказанному выше, можно сделать следующие выводы. Наиболее эффективными методами для развития лидерских качеств старшеклассников будут являться: практический, проблемный, исследовательский, эвристический. Наиболее актуальными для развития лидерских качеств старшеклассников будут: психологические тренинги, участие в акциях, участие и подготовка к мероприятиям, разработка проектов. Воспитательные результаты развития лидерских качеств старшеклассников можно условно распределить по трем уровням: приобретение социальных знаний о лидерских способностях в целом, а также о собственном лидерском потенциале и необходимости его развития и возможностях применения их в общественно-полезной деятельности; получение старшеклассником социального опыта применения лидерских качеств в общественно-полезной деятельности в среде школы; получение школьниками опыта самостоятельного общественного действия в открытой общественной среде.

Для нашего исследования наиболее важными способами развития лидерских качеств являются: 1) проектная деятельность 2) волонтерская деятельность.

Глава 2. Опытнo-поисковая работа по развитию лидерских качеств у старшекласcников в общеобразовательной организации

2.1. Из опыта работы в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении — лицей № 100 по развитию личностных качеств старшекласcников

Базой опытнo-поисковой работы по изучению лидерских качеств у старшекласcников послужило МАОУ «СОШ № 100» города Екатеринбургa, которое находится по адресу ул. Ильича 48a. Основано в 01.09.1969 году, число учащихся составляет 1059 человек. Учредителем является Департамент образования Администрации города Екатеринбургa. Данное образовательное учреждение является некоммерческой организацией, реализующей права граждан на получение среднего общего образования.

В опытнo-поисковой работе с согласия родителей принимали участие учащиеся 10-го «А» класса, в количестве 26 человек (14 девочек и 12 мальчиков).

Опытнo-поисковая работа проводилась в период с октября 2017 г. по апрель 2018г. Опытнo-поисковая работа осуществлялась в два этапа.

1 этап. Изучен и обобщен опыт воспитательной работы МАОУ «СОШ № 100» города Екатеринбургa по развитию лидерских качеств старшекласcников. Отобраны методики исследования лидерских качеств старшекласcников, проведена диагностика лидерских качеств, учащихся 10-го «А» класса.

2 этап. Подготовлен и частично реализован комплекс мероприятий по развитию лидерских качеств старшекласcников. Проведена повторная диагностика лидерских качеств, учащихся 10-го «А» класса.

Темой воспитательной работы Лицея является: «Формирование личностных качеств, обеспечивающих социализацию обучающегося в будущем с применением личностно-ориентированного подхода в

воспитании».

Целями реализации основной образовательной программы основного общего образования являются:

- достижение выпускниками планируемых результатов: знаний, умений, навыков, компетенций и компетентностей, определяемых личностными, семейными, общественными, государственными потребностями и возможностями обучающегося среднего школьного возраста, индивидуальными особенностями его развития и состояния здоровья;
- становление и развитие личности обучающегося в ее самобытности, уникальности, неповторимости.

Воспитательные задачи Лицея:

- Выявление природных задатков, развитие творческого потенциала каждого ученика и раскрытие его индивидуальных способностей.
- Формирование у школьников чувства сопричастности к истории и ответственности за будущее.
- Привитие учащимся любви и уважения к родному краю, к своей малой Родине.

Социальные задачи:

- Развивать общественную активность учащихся посредством социального проектирования, как на уроках, так и в внеурочной деятельности:
- Через социальные проекты связать и соотнести общие представления, полученные в ходе уроков, с реальной жизнью, в которую вовлечены учащиеся, их друзья, семьи, учителя, с общественной жизнью, социальными и политическими событиями, происходящими в масштабах города, края наконец, страны в целом; способствовать получению и расширению знаний о России, о её истории, традициях.
- Продолжить работу по поддержке социальной инициативы, творчества, самостоятельности у школьников через развитие детских общественных движений и органов ученического самоуправления.

Планируемыми результатами воспитательно-образовательной работы будут являться:

- Сформированность у учащихся представлений о базовых национальных ценностях российского общества;
- Активная включенность учащихся коллективную творческую деятельность ученического самоуправления, ориентированную на общечеловеческие и национальные ценности;

2018 г. в Лицее официально объявлен Годом гражданской активности и волонтерства. В этом учебном в образовательной организации проводятся следующие мероприятия, направленные на развитие лидерских качеств: ежегодная учеба актива, направленная на поддержку ученического самоуправления «Я – Лидер!», лидерские сборы, ежемесячные собрания.

В Лицее организована проектно-исследовательская деятельность учащихся. Старшеклассники принимают участие в проектах: «Цветочная радуга», «Территория радости». Старшеклассники участвуют в разнообразных олимпиадах, научно-практических конференциях, в том числе в районном туре олимпиад «Юные интеллектуалы Урала».

Творческая инициатива, организаторские и коммуникативные способности старшеклассников развиваются в ходе подготовки таких традиционных мероприятий, как Лицейские балы, «Фестиваль новогодних затей», благотворительные концерты, тематические вечера и встречи.

В лицее ежегодно проводятся акции, с целью организации помощи нуждающимся, а также для привлечения внимания общественности к актуальным проблемам современности: «Сохраним зеленое богатство Земли», «Чистый двор», «Дорогие наши ветераны» и др. В этом учебном году к Международному Дню волонтера были приурочены акции «Доброе сердце», «Помоги меньшому брату», организованные совместно с Министерством соцзащиты.

С учащимися проводятся тематические классные часы, способствующие развитию лидерских качеств: «Десять заповедей творческой

личности», «Стратегия принятия решений», «Как ладить с людьми (любить, строить взаимоотношения, находить понимание со взрослыми, дружить с товарищами)», «Самовоспитание. Цели самосовершенствования», «Умение общаться – путь к успеху».

Таким образом, можно сделать вывод, что в МАОУ «СОШ № 100» города Екатеринбурга проводится большая воспитательная работа со старшеклассниками, направленная на их успешную социализацию в обществе. Для развития лидерских качеств в МАОУ «СОШ № 100» согласно ФГОС ОО созданы психолого-педагогические, кадровые, материально-технические и финансовые условия. Программа, по которой работает школа, предлагает большие возможности для создания условий, способствующих формированию и развитию лидерских качеств старшеклассников. Но на сегодняшний день для этого недостаточно используются адекватные педагогические формы и методы работы. Не в полной мере используются возможности проектного метода, в частности проектов социальной направленности. Недостаточно хорошо организована социально-одобряемая и общественно-полезная деятельность старшеклассников, в том числе и волонтерство. Не проводится мониторинг сформированности лидерских качеств старшеклассников. Таким образом, анализ воспитательной работы в данной организации показал, что для повышения эффективности развития лидерских качеств необходим комплекс дополнительных мероприятий, подготовленный на основе изучения имеющегося уровня развития лидерских качеств учащихся старших классов.

Результаты проведенного нами теоретического исследования требуют опытно-экспериментальной проверки уровня развития лидерских качеств у старшеклассников. Диагностирование позволит выявить реальный уровень сформированности лидерских качеств и спланировать последующую развивающую работу в нужном направлении.

Диагностика развития лидерских качеств старшеклассников. Цель: изучение уровня развития лидерских качеств старшеклассников.

Использовались следующие методики: «Коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Синявский, В. А. Федорошин: коммуникабельность, организованность. «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова и Е. Крушельницкого: видение, целеполагание, настойчивость, гибкость, поддержка, самообладание. «Методика изучения уровня самооценки» Т. В. Дембо – Рубинштейн: уверенность, проактивность. «Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности» Фетискина Н. П.: умение мотивировать и вдохновлять. В нашем исследовании опытным путем мы будем изучать лидерские способности старшеклассников их коммуникативные и организаторские склонности, уровень самооценки, а также ведущие потребности-мотиваторы личности. Текст методик представлен в Приложении 1:

1. «Коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Синявский, В. А. Федорошин (КОС).

Цель: выявление качественных особенностей коммуникативных и организаторских склонностей учащихся старших классов.

Первичные показатели коммуникативных и организаторских способностей могут быть представлены в виде оценок, свидетельствующих о разных уровнях изучаемых способностей. Выделяются 4 уровня развития данных способностей – от низкого до очень высокого, каждый из которых имеет свои качественные характеристики.

По результатам данной методики высший уровень имеют 2 человека, высокий – 2 человека – 8%, высший – 2 человека – 8%, средний – 16 человек – 64% , низкий – 4 человека – 16%, очень низкий – 1 человек – 4%.

Данные представлены на рисунке 1. У старшеклассников с очень низким уровнем соответственно, низкий уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Уровень ниже среднего или низкий соответствует поведению старшеклассников, которые не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе

чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

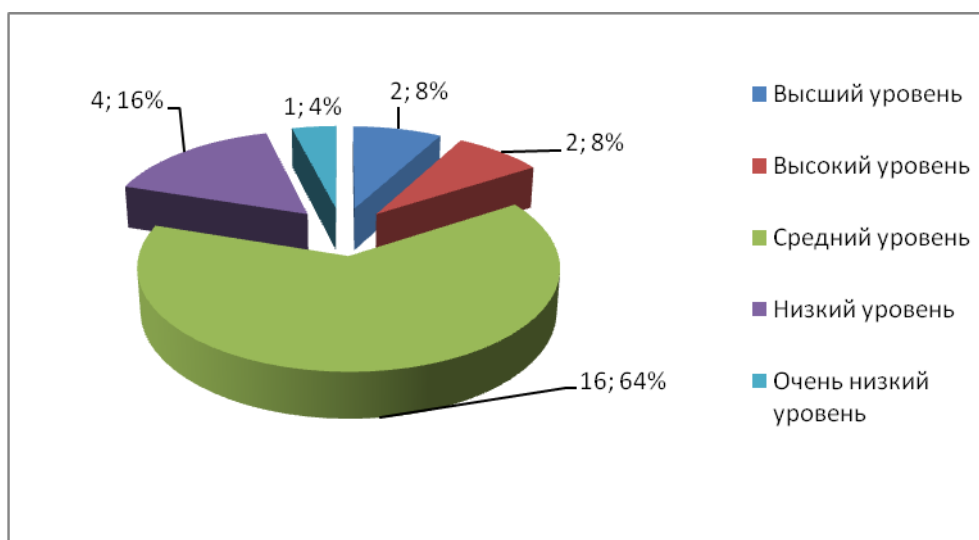


Рис. 1. Результаты изучения коммуникативных и организаторских склонностей старшеклассников

Для учащихся со средним уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей характерно повышенное стремление к контактам с людьми. Они отстаивают свое мнение, но потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. В этом случае необходима дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Высокому уровню проявления коммуникативных и организаторских склонностей старшеклассников соответствует уверенное и независимое поведение. Эти учащиеся не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высшему уровню коммуникативных и организаторских склонностей, учащихся соответствует поведение, свидетельствующее о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в

новом коллективе. Отличаются высокой активностью, инициативностью, самостоятельностью. Умеют отстаивать свое мнение и добиваться принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Проявляют настойчивость и одержимость в деятельности. Затем мы провели изучение самооценки учащихся 10 «А» класса по методике Дембо-Рубинштейна.

2. Методика изучения уровня самооценки Т. В. Дембо - Рубинштейн (Вариант для старших школьников).

Цель методики: определение уровня самооценки и уровня притязаний испытуемых, а также степень их дифференцированности.

Наиболее благоприятными, с точки зрения личностного развития, являются следующие результаты: средний, высокий и очень высокий уровень притязаний, сочетающийся со средней или высокой самооценкой при умеренном расхождении этих уровней и умеренной степенью дифференцированности самооценки и уровня притязаний.

Неблагоприятными являются все случаи низкой самооценки. Неблагоприятными являются также случаи средней, слабо дифференцированной самооценки, сочетающейся слабым расхождением между притязаниями и самооценкой.

Мы провели изучение самооценки учащихся 10 «А» класса по методике Дембо-Рубинштейна. Полученные результаты представлены на рисунке 2.

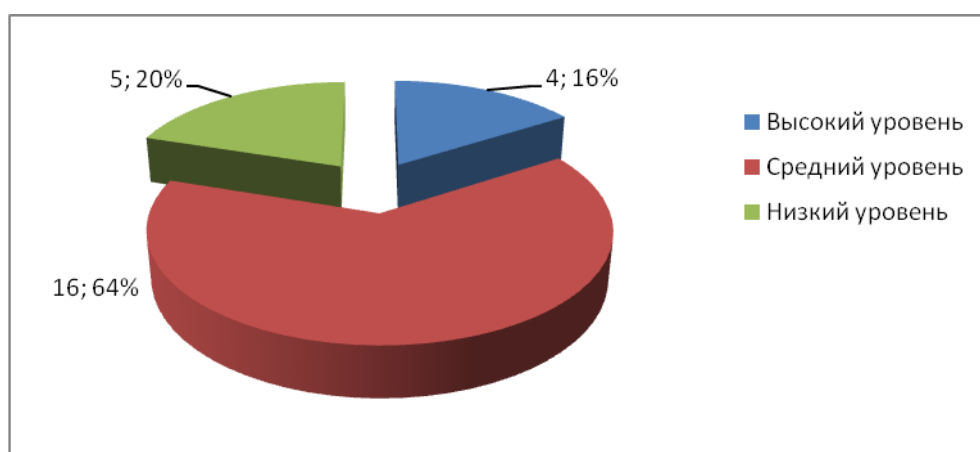


Рис.2. Результаты изучения самооценки старшеклассников

Самооценка, т.е. оценка личностью самой себя, своих возможностей, качеств и места среди других людей, являясь регулятором поведения человека, влияет на эффективность его деятельности. Потенциальная самооценка, часто называемая уровнем притязаний, формируется под влиянием субъективных переживаний успеха или неуспеха в деятельности.

Лидеры, которые имеют возможность реализовать свои творческие, интеллектуальные и другие способности, получают преимущество не только в плане самооценки, но и во взаимоотношениях с учителем, сверстниками и родителями. В воспитательно-образовательном процессе обучения подросток формирует свою самооценку, уровень притязаний, установки на жизненные успехи или неудачи, свое отношение к людям. Учебные победы или поражения имеют не меньшее влияние на становление его характера ребенка, чем на его интеллект, эрудицию и познавательные интересы. Основная отличительная черта людей, нацеленных на успех, лидеров – это высокая уверенность в себе в сочетании с адекватным уровнем притязаний. С величиной самооценкой связаны удовлетворенность или неудовлетворенность человека, возникающие в результате достижения успеха или появления неудачи. В своей практической деятельности человек обычно стремится к достижению таких результатов, которые согласуются с его самооценкой, способствуют ее укреплению, нормализации.

По результатам данной методики высокой самооценкой и соответствующим уровнем притязаний обладают 4 человека – 16 % учащихся класса. Адекватную самооценку среднего уровня имеют 16 человек – 64% и неадекватную, заниженную самооценку и низкий уровень притязаний у 5 человек – 20% старшеклассников

3. «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова и Е. Крушельницкого.

Цель: оценка способностей человека быть лидером.

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости определенных черт характера. Е. Жариков и Е. Крушельницкий отмечают,

что к лидерским могут быть отнесены такие проявления характера как: воля, настойчивость, терпение, инициативность, независимость, психологическая устойчивость, адаптивность, самокритичность, требователен, критичен, надежен, выносливость, креативность, стрессоустойчивость, оптимистичность, решительность, гибкость.

Мы провели изучение лидерских способностей выбранной группы старшеклассников по методике Е. Жарикова и Е. Крушельницкого. Результаты по данной методике представлены на рисунке 3.

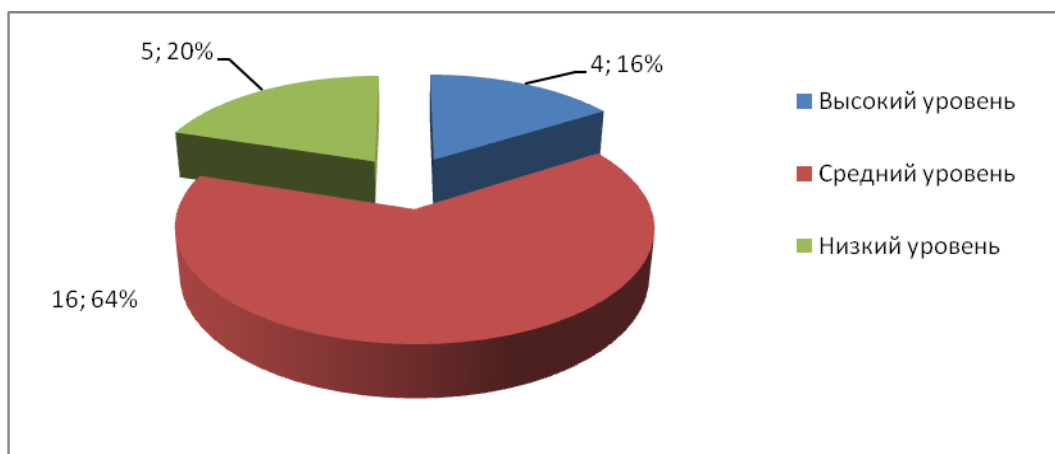


Рис.3. Результаты изучения лидерских способностей старшеклассников

Таким образом, высокий уровень развития лидерских способностей имеют 4 человека – 16%, средний уровень – 16 человек, 64%, низкий – 5 человек, 20%.

Авторы методики относят к лидерским способностям такие проявления характера как: воля, настойчивость, терпение, инициативность, независимость, психологическая устойчивость, адаптивность, надежность, выносливость, стрессоустойчивость, оптимистичность, решительность, гибкость.

4.«Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности» Фетискина Н. П.

Цель: определение ведущих потребностей-мотиваторов личности. Методологической основой служит теория мотивации Д. Макклелланда, а также ряд ее более современных интерпретаций. Автор выделяет следующие

мотиваторы: достижение успеха в целом, стремление к власти, тенденция к аффилиации (групповому признанию и уважению). Знание основных потребностей – исходный момент самомотивации, личностного менеджмента.

Мы организовали, изучение мотиваторов социально-психологической активности личности старшеклассников по методике Фетискина Н. П. Ее результаты представлены на рисунке 4.

Выделенные автором методики мотиваторы в результатах старшеклассников распределились следующим образом: достижение успеха в целом выбрали в качестве ведущего 4 человека – 27%, стремление к власти – 6 человек – 40%, тенденция к аффилиации (групповому признанию и уважению) – 5 человек – 33%.

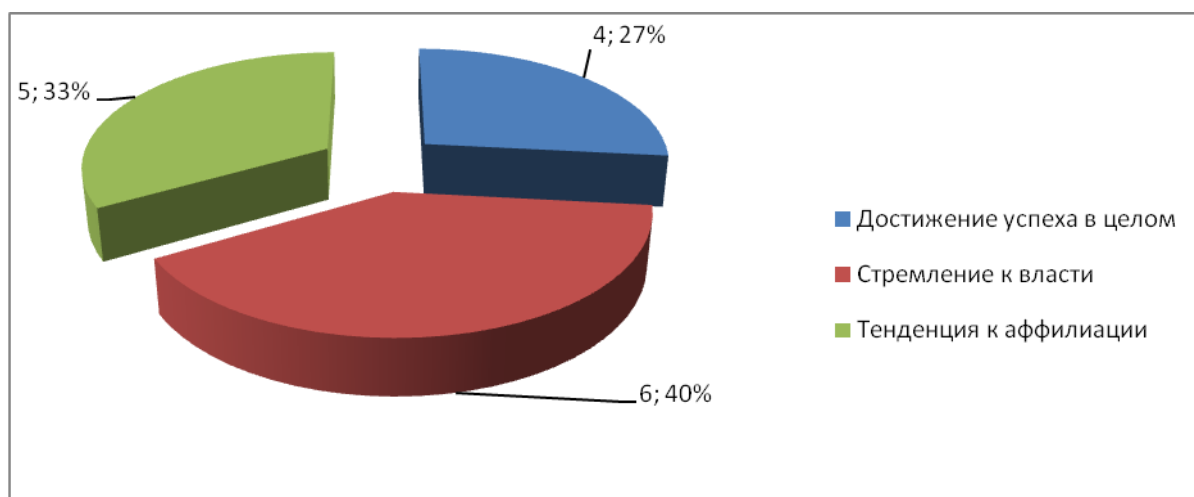


Рис. 4. Результаты изучения мотиваторов социально-психологической активности личности старшеклассников

Таким образом, учащиеся с высокой самооценкой и с высоким уровнем развития лидерских, коммуникативных и организаторских качеств в качестве основного мотива выбрали мотив достижение успеха в целом. Для старшеклассников со средним уровнем самооценки и средним уровнем развития лидерских, коммуникативных и организаторских качеств наиболее актуальным оказался мотив стремления к власти, а для подростков, с неадекватной самооценкой и низким уровнем развития лидерских,

коммуникативных и организаторских качеств, наиболее значимым оказался мотив тенденции к аффилиации.

Подводя итоги сказанному выше можно сделать следующие выводы. Высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей, а также лидерских способностей, высокую самооценку имеют 4 человека – 16%. Можно сказать, что эти старшеклассники имеют высокий лидерский потенциал. Средний уровень коммуникативных и организаторских склонностей, а также лидерских способностей и самооценки 16 человек – 64% старшеклассников. Низкий уровень коммуникативных и организаторских склонностей, а также лидерских способностей и самооценки у 5 человек – 20% подростков. Старшеклассники с высоким лидерским потенциалом в качестве основного мотиватора выбрали мотив достижения успеха в целом. Соответственно, для старшеклассников со средним лидерским потенциалом наиболее актуальным оказался мотив стремления к власти, а для учащихся с низкими результатами изучения лидерских качеств характерен наиболее значимым стал мотив тенденции к аффилиации. Следовательно, большая часть класса – 84% нуждается в мероприятиях, способствующих развитию недостающих у них лидерских качеств. Дополнительно, для учащихся с низкими результатами диагностики необходимо организовать психолого-педагогическую поддержку, с целью выяснения и устранения причин личностной не успешности в классе.

2.2.Разработка и частичная реализация комплекса мероприятий развитию лидерских качеств старшеклассников

Для развития лидерских качеств старшеклассников нами была разработан комплекс занятий «Путь к успеху», который состоит из нескольких взаимозависимых блоков: 1 блок «Мои лидерские качества» – психологический тренинг «Школа Лидеров»; 2 блок «Мы – волонтеры»– создание социально-значимых проектов» (выбор актуальной темы и создание

социально-значимого проекта для организации дальнейшей волонтерской деятельности в выбранном направлении); 3 блок «Наши добрые дела» – реализация социально-значимых проектов.

Актуальность данной программы обусловлена Проблемой развития лидерских способностей в общеобразовательной организации является актуальной для современных старшеклассников. Ее успешное решение во многом определяет формирование их личности и активной жизненной позиции. В современном мире актуальна проблема условий развития лидерских качеств учащихся старших классов, поскольку социальная реальность требует от подрастающего поколения качеств лидера, поскольку в будущем некоторые из них будут приходить на руководящие должности, обладая набором качеств успешного лидера, что поможет им в управлении и руководстве предприятиями, государственными органами, отвечая при этом на запросы общества. А тот, кто не будет профессиональным менеджером, сможет успешно реализовать собственные цели и жизненные планы, для воплощения в жизнь которых, также, являются важными качества лидера. Это является одной из государственных задач. Проблемы молодежного лидерства подробно освещены в работах Архипова В. В., Инякина К. В., Мокшиной Н. Г., Сбитнева В. Б. и др.

Цель программы: создание условий для формирования и развития лидерских качеств старшеклассников.

Задачи:

1. Способствовать развитию самопознания, самовыражения и саморазвития лидерских качеств старшеклассников.
2. Активизировать лидерские качества старшеклассников с помощью создания социально-значимых проектов.
3. Организовать волонтерскую деятельность старшеклассников по реализации социально-значимых проектов на базе Комплексного Центра социального обслуживания населения Орджоникидзевского района.

Планируемые результаты: Старшеклассники знают о своих

способностях и возможностях лидера. Умеют проявлять свои лидерские качества в социально-значимой и общественно-полезной деятельности.

Участники программы: учащиеся 10 «А» класса.

Социальные партнеры: Комплексный Центр социального обслуживания населения Орджоникидзевского района.

Сроки реализации: январь – апрель 2018г.

1 блок «Мои лидерские качества» (продолжительность – месяц): «Школа Лидеров» психологический тренинг.

Цель: создание условия для самопознания, самовыражения и саморазвития лидерских качеств старшеклассников.

Задачи тренинга:

1. Формирование внутренней мотивации к самопознанию.
2. Развитие лидерского потенциала.
3. Развитие навыков общения в группе.
4. Умение эффективно взаимодействовать в команде: действовать согласованно в решении общих задач, принимать других людей, решать конфликты.

Формы реализации тренинга: тренинговые упражнения, в том числе моделирующие проблемные ситуации; ролевые игры; групповые дискуссии.

Тематическое планирование занятий «Школы лидеров»:

1. «Знакомство». Цель занятия: знакомство с группой, демонстрация модели поведения на занятиях; формирование мотивации к работе по программе. Упражнение «Интервью» групповая дискуссия «Модель лидерства»

2. «Диагностика внутригруппового взаимодействия» Цель занятия: предварительная диагностика внутригруппового взаимодействия, создание в группе атмосферы доверия. Игра «Хрустальные люди», упражнение «Многоугольник в тумане».

3. «Какой Я? И Я глазами других» Цель занятия: работа с самовосприятием, с представлениями о себе, организация обратной связи.

Цель: организация активной обратной связи каждому участнику от группы.

Упражнения: «Каким меня видят?», «Автопортрет», «Комментарии».

4. «Лидер как эффективный коммуникатор». Цель занятия: Практиковать активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства; потренироваться в определении четких и ясных целей деятельности; совершенствовать лидерские умения управлять группой; поупражняться в риторике - науке убеждать. Ролевая игра «Ведущий дискуссии», упражнение «Мои цели».

5. «Лидер переговоров». Цель занятия: Интегрировать группу за счет осознания коллективной ответственности и включенности в совместную деятельность; потренироваться в выработке совместной стратегии и тактики успеха. Ролевая игра «Трудный разговор».

6. «Навыки работы с партнером и группой. Часть 1». Отработка партнерского взаимодействия. Упражнение «Сказка втроем», «Дистантное управление».

7. «Навыки работы с партнером и группой. Часть 2». Потренироваться в слаженной групповой работе, научиться распознавать внутренние конфликты в группе, препятствующие эффективной совместной деятельности. Игра «Телефакс», упражнения «По одному», «Взаимопонимание».

8.«Мобилизация группы на совместное решение задачи». В игровой форме подчеркнуть важность каждого игрока в решении групповой задачи; закрепить навыки совместного решения групповой задачи; закрепить навыки диалогового стиля общения в практике лидера, развить его эмпатические возможности; потренироваться в «отзеркаливании» собеседника Упражнение «Печатная машинка», ролевая игра «Мне необходима помощь!».

9. «Обратная связь как инструмент работы с группой». Подтолкнуть участников к необходимости самоанализа, развить их умение объективно относиться к себе и оценивать личностные качества и поведение по отношению к окружающим. Упражнения «Цветной стул», «Две группы».

10. «Готовность к решению проблем и умение разрешать конфликты». Отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в кризисной ситуации; способствовать мобилизации внимания участников на партнере и включенности их в решение групповой задачи. Упражнение «Паспорт проблемы», игра «Скульптура конфликта».

11. «Заключительное». Подведение итогов занятий. Групповая дискуссия «Мой личный результат тренинга», упражнение «Групповой портрет».

В программе психологического тренинга «Школа лидеров» идет групповая и индивидуальная работа, в процессе которой старшеклассники учатся осознавать себя, свои цели и ценности, брать ответственность и делегировать чужую, понимать свои ошибки и при этом опираться на свои сильные стороны. Важным аспектом тренинга является развитие навыков общения. Старшеклассники получают навыки эффективного взаимодействия в команде, построения отношений с другими на основе взаимного уважения и сотрудничества, могут проявить себя в решении групповых задач, а также учатся принимать решения в условиях неопределенности. В ходе тренинговой работы они получают возможность развить следующие навыки и качества: системные – целеполагание, настойчивость, гибкость; коммуникативные – коммуникабельность, умение мотивировать, организованность, поддержка; внутренние – уверенность, активность, самообладание.

2 блок «Мы – волонтеры»(продолжительность – месяц) – создание социально-значимых проектов. Цель: создание условий для проявления лидерских качеств старшеклассников.

Работа по данному блоку проводится в тесном сотрудничестве с руководством и сотрудниками Центра социальной защиты и помощи населению. В этом блоке перед учащимися ставится задача: организовать помощь Центру социальной защиты и помощи населения, где в стационаре

находятся дети и взрослые, попавшие в трудную жизненную ситуацию. Для их успешной реабилитации очень важно полноценное общение, включающее оказание психологической поддержки и создание оптимистического настроения на дальнейшую жизнь. Учащиеся по желанию объединяются в микрогруппы и создают проекты оказания волонтерской помощи по темам: «Старший брат» – работа в детском отделении, «Дорогой добра» – работа с пожилыми людьми, «Парк дружбы» – деятельность по благоустройству зоны отдыха в реабилитационном Центре. Защита проектов проводится в Комплексном Центре социального обслуживания населения Орджоникидзевского района.

3 блок «Наши добрые дела»(продолжительность 4 - 6 месяцев): – реализация социально-значимых проектов, реализованных на базе Центра социальной защиты и помощи населению.

Старшеклассники проводят волонтерскую деятельность по реализации проектов. Задачей каждого участника является привлечь как можно больше других людей к реализации проектов, а также обратить внимание окружающих на проблемы незащищенных категорий населения. Для этого возможно проведение организованных акций и других публичных мероприятий.

В ходе реализации проектов рекомендуется организовывать с детьми игровую деятельность на прогулке и в корпусах, совместные концерты и детские спектакли, познавательные и развлекательные мероприятия, индивидуальную психологическую поддержку, нуждающимся.

В работе с пожилыми людьми рекомендуется организовать индивидуальную и групповую помощь пожилым людям и инвалидам, проходящим курс реабилитации в стационарном отделении, помощь сотрудникам учреждения в организации интересного досуга для пациентов (например, организация концертных выступлений). Результатом этой деятельности должно стать создание атмосферы доброжелательного внимания к пожилым людям и их проблемам. Приветствуется также организация шефства над пожилыми людьми, испытывающими трудности в

самостоятельном передвижении (например, помощь в организации прогулки для лиц в инвалидной коляске на территории Центра).

Проект «Парк дружбы» включает деятельность по благоустройству зоны отдыха в реабилитационном Центре: помощь в монтаже игровой площадки для детей, скамеек, беседок для взрослых, а также совместную посадку деревьев, кустарников и создание цветочных клумб и газонов.

В завершение проектной деятельности организуется публичный творческий отчет старшеклассников о проделанной работе в школе, включающий самоанализ каждого участника о развитии лидерских качеств.

В нашем исследовании мы провели работу полностью по 1 блоку. С помощью психолога и социального педагога школы мы организовали и провели запланированный психологический тренинг «Школа лидеров». Его положительные итоги проявились в отзывах старшеклассников, которым очень понравилась подобная форма занятий. На заключительном занятии они признались, что первый раз за все время обучения они почувствовали себя одной командой, где важен и очень нужен каждый человек. Для многих ребят было откровением, что они, оказывается, так мало знают о своих одноклассниках, их способностях и возможностях. Большой удачей можно считать активные действия и интересные публичные высказывания тех ребят, которые по результатам социометрии были условно отнесены к группе, «нуждающихся в поддержке». К концу тренинга они участвовали во всех упражнениях и даже попробовать себя в роли ситуативных лидеров при организации отдельных упражнений. Педагоги, работающие в этом классе, также отметили повышение активности учащихся на уроках и их активность, и креативность в выполнении творческих заданий. Классный руководитель заметила, что ребята стали более активными в организации школьных и внеклассных мероприятиях, стали более доброжелательными друг к другу.

Для проверки эффективности проделанной работы мы провели повторное изучение лидерских качеств старшеклассников по выбранным методикам.

Сначала мы провели повторное обследование учащихся по методике «Коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Синявский, В. А. Федорошин (КОС).

Данные представлены на рисунке 5.

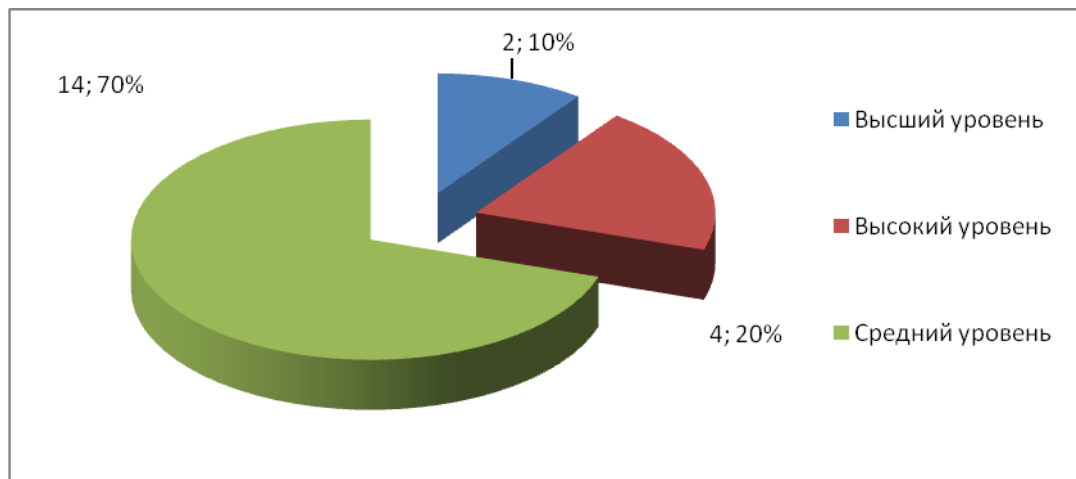


Рис. 5. Результаты повторного изучения коммуникативных и организаторских склонностей старшеклассников

По результатам данной методики высший уровень имеют 2 человека – 10 %, высокий – 4 человека – 20 %, средний – 14 человек – 70 %, низкого уровня нет.

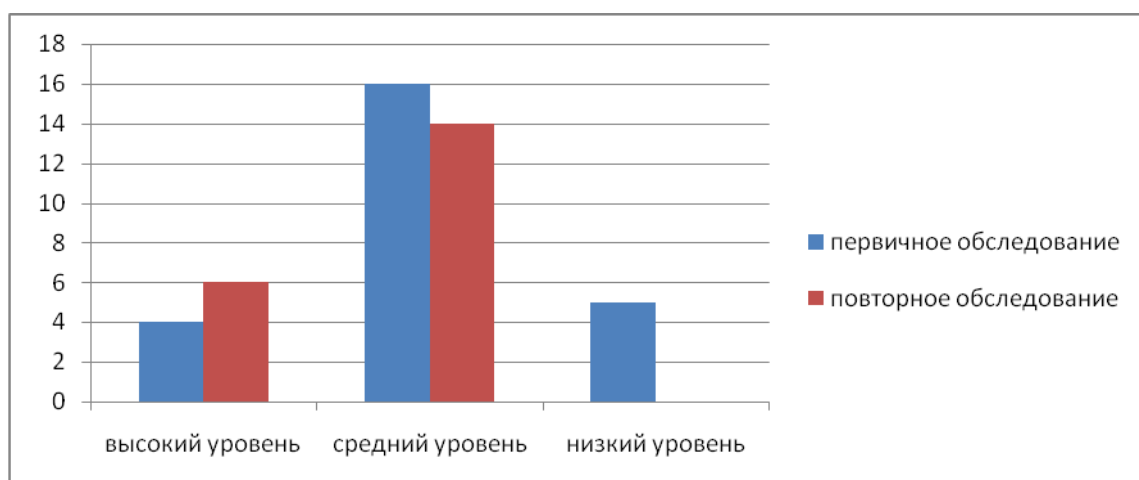


Рис.6. Динамика изменений коммуникативных и организаторских склонностей старшеклассников

Таким образом, можно сделать вывод, что все учащиеся этого класса улучшили свои первоначальные результаты по данной методике и повысили

уровень своих коммуникативных и организаторских качеств.

Затем мы провели повторное изучение самооценки учащихся 10 «А» класса по методике Дембо-Рубинштейна. Полученные результаты представлены на рисунке 6, 7.

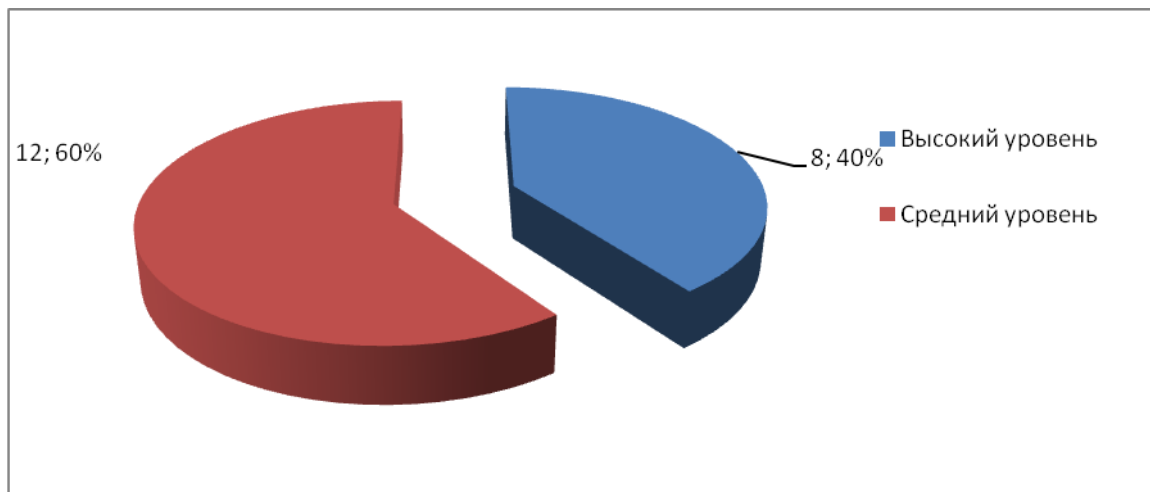


Рис.7. Результаты повторного изучения самооценки старшеклассников

По результатам данной методики высокой самооценкой и соответствующим уровнем притязаний обладают 8 человек – 40 % учащихся класса. Адекватную самооценку среднего уровня имеют 12 человек – 60 % и неадекватной, заниженной самооценки и низкого уровня притязаний нет.

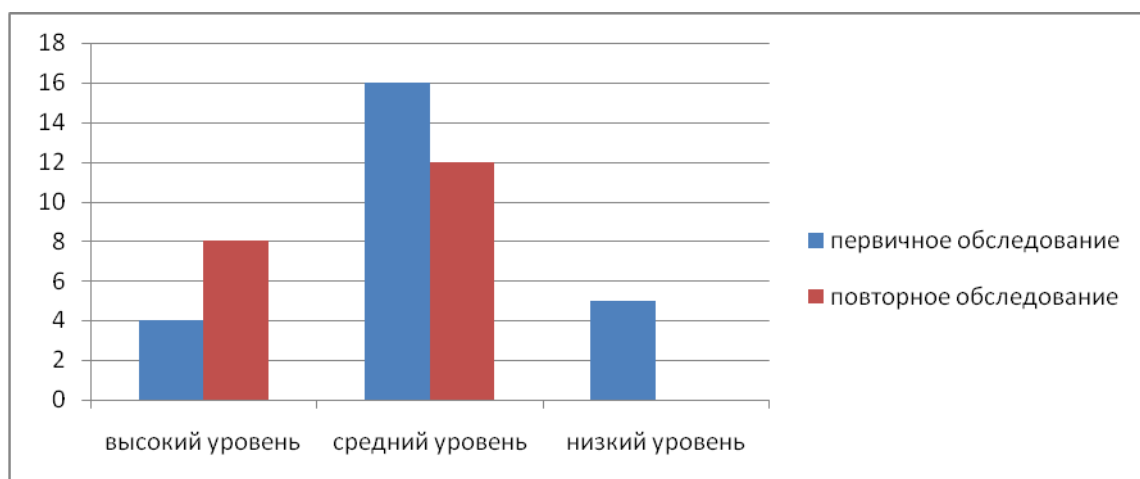


Рис.8. Динамика изменений в уровне самооценки старшеклассников

Таким образом, можно сделать вывод о том, что все старшеклассники улучшили свои результаты и стали более уверенными.

Далее мы провели изучение лидерских способностей выбранной группы старшеклассников по методике Е. Жарикова и Е. Крушельницкого. Результаты по данной методике представлены на рисунке 8, 9.

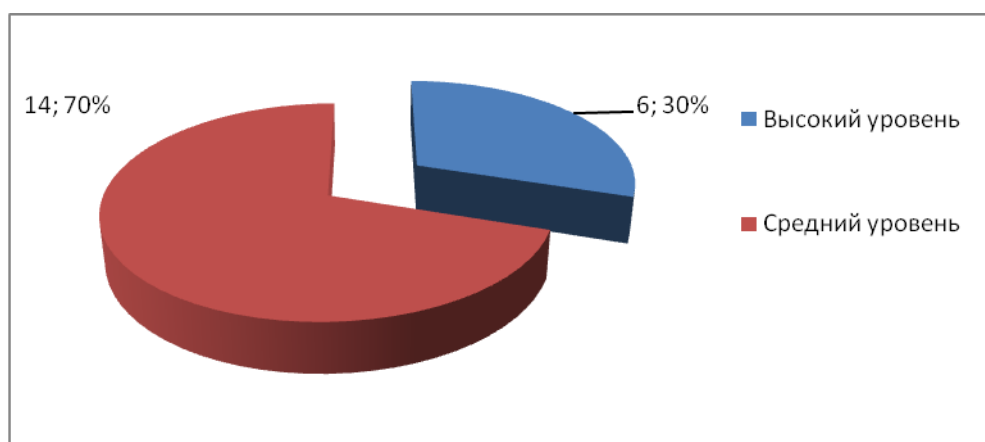


Рис.9. Результаты повторного изучения лидерских способностей старшеклассников

Таким образом, высокий уровень развития лидерских способностей имеют 6 человека – 30 %, средний уровень – 14 человек, 70%, низкого уровня нет.

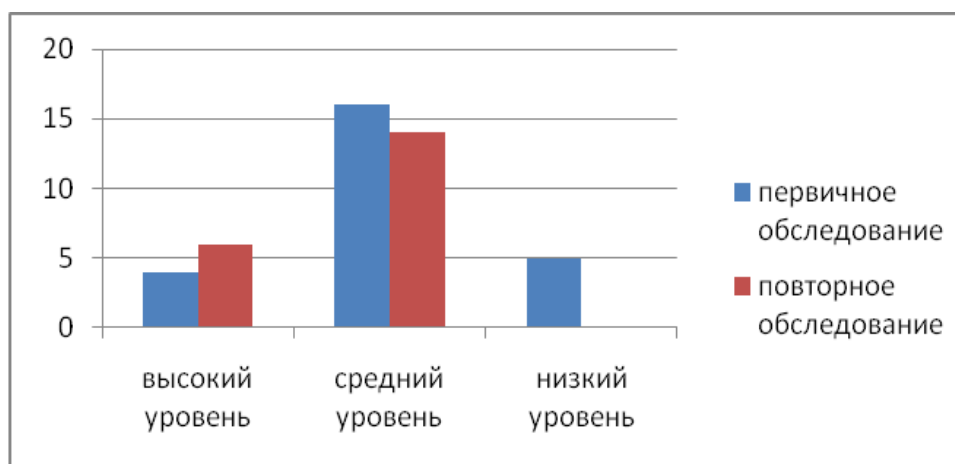


Рис.10. Динамика изменений в лидерских способностях старшеклассников

Таким образом, все старшеклассники улучшили свои результаты по данной методике и стали успешно развивать такие проявления характера как: воля, настойчивость, терпение, инициативность, независимость, психологическая устойчивость, адаптивность, надежность, выносливость, стрессоустойчивость, оптимистичность, решительность, гибкость.

Потом мы организовали, повторное изучение мотиваторов социально-психологической активности личности старшеклассников по методике Фетискина Н.П. Ее результаты представлены на рисунке 11.

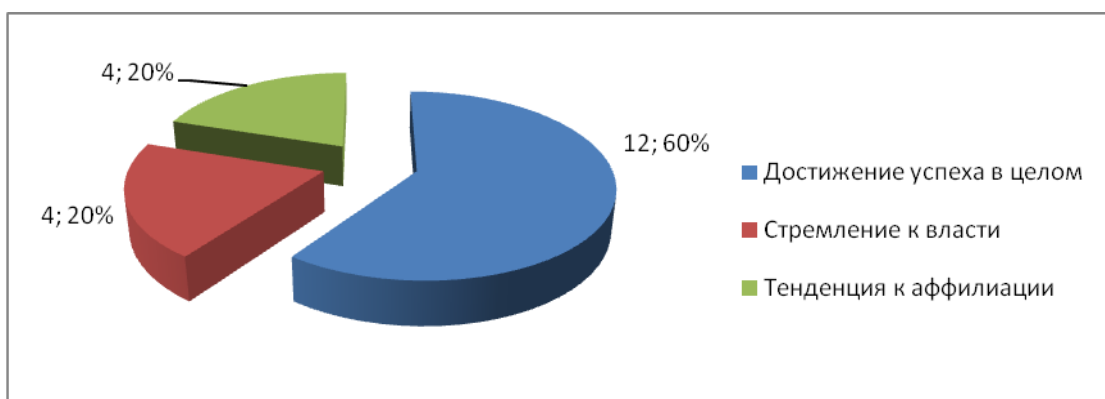


Рис. 11. Результаты повторного изучения мотиваторов социально-психологической активности личности старшеклассников

Выделенные автором методики мотиваторы в результатах старшеклассников распределились следующим образом: достижение успеха в целом выбрали в качестве ведущего 12 человек – 60%, стремление к власти – 4 человек – 20%, тенденция к аффилиации (групповому признанию и уважению) – 4 человека – 20 %.

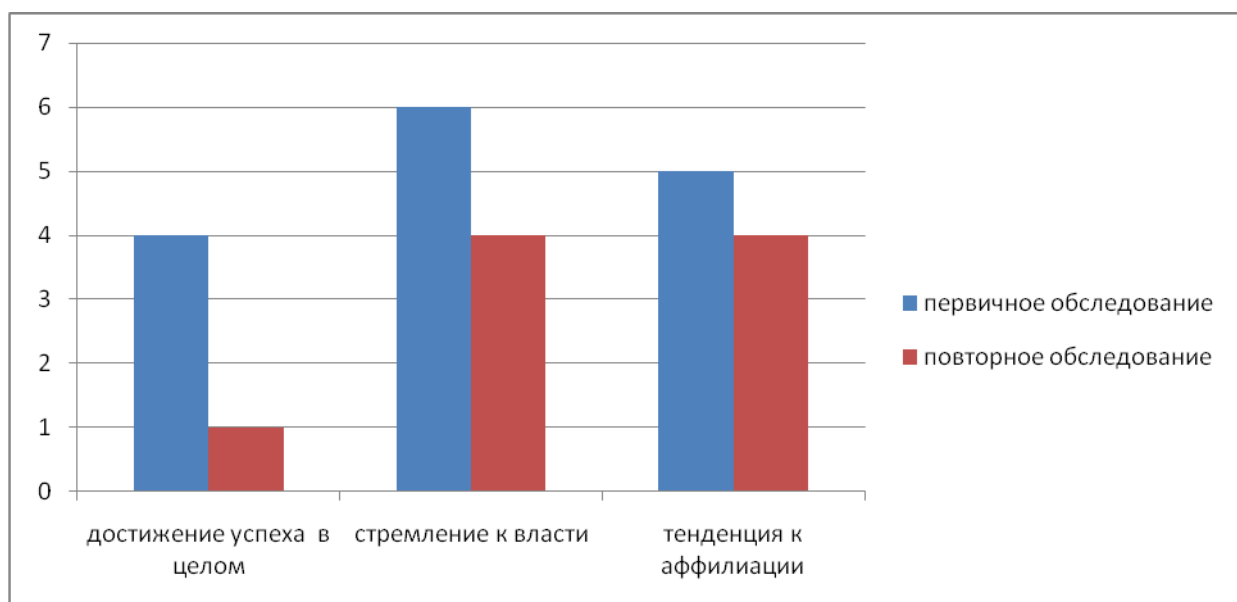


Рис. 12. Динамика изменений в мотиваторах старшеклассников

Таким образом, после проведенного тренинга в классе значительно увеличилось количество старшеклассников, которые выбрали в качестве основного мотиватора мотив достижения успеха в целом.

Подводя итоги сказанному выше можно сделать следующие выводы.

Таким образом, подводя итоги сказанному выше можно сделать следующие выводы. Для развития лидерских качеств старшеклассников мы разработали комплексную программу «Путь к успеху». Ее целью является создание условий для формирования и развития лидерских качеств старшеклассников. Программа состоит из нескольких взаимосвязанных блоков: 1 блок «Мои лидерские качества» – психологический тренинг «Школа Лидеров»; 2 блок «Мы – волонтеры» – создание социально-значимых проектов» (выбор актуальной темы и создание социально-значимого проекта для организации дальнейшей волонтерской деятельности в выбранном направлении); 3 блок «Наши добрые дела» – реализация социально-значимых проектов. Первыми результатами работы по программе являются следующие. С помощью психолога и социального педагога был организован психологический тренинг «Школа лидеров». Его положительным итогом стало создание в классе единой сплоченной команды, где важен и очень нужен каждый человек. Повторная диагностика лидерских качеств старшеклассников показала положительную динамику в их развитии у всех учащихся. После проведенного психологического тренинга у старшеклассников значительно возрос потенциал лидерских качеств. У старшеклассников повысилась самооценка, коммуникативные, организаторские и лидерские способности изменилось соотношение мотиваторов социально-психологической активности личности.

Заключение

Целью исследования являлось разработка и теоретическое обоснование комплекса занятий по развитию лидерских качеств старшеклассников в общеобразовательной организации.

Анализ научно-методической литературы позволил сделать следующие теоретические выводы. Возрастной период, характерный для старшеклассников это старший подростковый возраст и ранняя юность. Социальная сторона развития в данном периоде характеризуется завершающимся детством, началом практической самореализации, процессом самоопределения, выбором профессии и формой ее получения. Психологические новообразования: готовность к личностному и профессиональному самоопределению; потребность самоопределения и самореализации; жизненные планы; идентичность; ценностные ориентации; внутренняя позиция мужчины (или женщины); мировоззрение, избирательное отношение к учебным предметам; встреча «Я-идеальное» и «Я-реальное». Ведущей деятельностью является учебно-профессиональная деятельность, учебный процесс рассматривается с точки зрения его пользы в дальнейшей профессиональной деятельности; профессиональное самоопределение. Социальная активность личности – сознательная, добровольная, инициативно-творческая деятельность, направленная на грамотное преобразование окружающей среды и самой личности. Соответственно данный возраст можно считать сенситивным периодом для формирования и развития лидерских качеств.

Лидерскими качествами личности являются следующие. Системные: видение, целеполагание, настойчивость, гибкость. Коммуникативные: коммуникабельность, умение мотивировать и вдохновлять, организованность, поддержка. Внутренние: внутренняя целостность, уверенность, проактивность, самообладание.

Наиболее эффективными методами для развития лидерских качеств

старшекласников будут являться: практический, проблемный, исследовательский, эвристический. Наиболее актуальными для развития лидерских качеств старшекласников будут: психологические тренинги, участие в акциях, участие и подготовка к мероприятиям, разработка социальных проектов. Социальный проект – это модель человеческой деятельности, направленной на изменение той или иной социальной ситуации, преодоление разнообразных социальных проблем в вопросах воспитания подрастающего поколения. Правильно организованный социально-психологический тренинг развивает важные черты человеческой индивидуальности, способствующие самосовершенствованию и развитию личности, направленные на формирование лидерских качеств у старшекласников.

Воспитательные результаты развития лидерских качеств старшекласников можно условно распределить по трем уровням: приобретение социальных знаний о лидерских способностях в целом, а также о собственном лидерском потенциале и необходимости его развития и возможностях применения их в общественно-полезной деятельности; получение старшекласником социального опыта применения лидерских качеств в общественно-полезной деятельности в среде школы; получение школьниками опыта самостоятельного общественного действия в открытой общественной среде.

Для нашего исследования наиболее важной формой развития лидерских качеств является социальное волонтерство. Социальное волонтерство – это направление деятельности, подразумевающее помощь и поддержку пожилым людям, инвалидам, сиротам в домах ребенка и детских домах.

Базой опытно-поисковой работы по изучению лидерских качеств у старшекласников послужило МАОУ «СОШ № 100» города Екатеринбурга.

Анализ воспитательной работы в МАОУ «СОШ № 100» города Екатеринбурга показал, что там проводится большая воспитательная работа со старшекласниками, направленная на их успешную социализацию в

обществе. Для развития лидерских качеств в МАОУ «СОШ № 100» согласно ФГОС ОО созданы психолого-педагогические, кадровые, материально-технические и финансовые условия. Программа, по которой работает школа, предлагает большие возможности для создания условий, способствующих формированию и развитию лидерских качеств старшеклассников. Но на сегодняшний день для этого недостаточно используются адекватные педагогические формы и методы работы.

В опытно-поисковой работе с согласия родителей принимали участие учащиеся 10-го «А» класса, в количестве 26 человек (14 девочек и 12 мальчиков). На констатирующем этапе исследования была поставлена цель: изучение актуального уровня развития лидерских качеств старшеклассников. В нашем исследовании мы изучали лидерские способности старшеклассников, их коммуникативные и организаторские склонности, уровень самооценки и ведущие потребности-мотиваторы личности.

Для их изучения мы выбрали следующие методики: «Коммуникативные и организаторские склонности» В. В. Синявский, В. А. Федорошин, «Диагностика лидерских способностей» Е. Жарикова и Е. Крушельницкого, «Методика изучения уровня самооценки» Т. В. Дембо – Рубинштейн, «Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности» Фетискина Н. П.

Высокий уровень коммуникативных и организаторских склонностей, а также лидерских способностей, высокую самооценку имеют 4 человека – 16%. Можно сказать, что эти старшеклассники имеют высокий лидерский потенциал. Средний уровень коммуникативных и организаторских склонностей, а также лидерских способностей и самооценки у 16 человек – 64% старшеклассников. Низкий уровень коммуникативных и организаторских склонностей, а также лидерских способностей и самооценки у 5 человек – 20% подростков. Старшеклассники с высоким лидерским потенциалом в качестве основного мотиватора выбрали мотив достижения успеха в целом. Соответственно, для старшеклассников со средним

лидерским потенциалом наиболее актуальным оказался мотив стремления к власти, а для учащихся с низкими результатами изучения лидерских качеств характерен наиболее значимым стал мотив тенденции к аффилиации.

Для развития лидерских качеств старшеклассников мы разработали комплексную программу «Путь к успеху». Ее целью является создание условий для формирования и развития лидерских качеств старшеклассников. Первыми результатами работы по программе являются следующие. С помощью психолога и социального педагога был организован психологический тренинг «Школа лидеров». Его положительным итогом стало создание в классе единой сплоченной команды, где важен и очень нужен каждый человек.

Повторная диагностика лидерских качеств старшеклассников показала положительную динамику в их развитии у всех учащихся. После проведенного психологического тренинга у старшеклассников значительно возрос потенциал лидерских качеств. У старшеклассников повысилась самооценка, коммуникативные, организаторские и лидерские способности изменилось соотношение мотиваторов социально-психологической активности личности.

Таким образом гипотеза, выдвинутая в начале исследования о том, что развитию лидерских качеств старшеклассников в общеобразовательной организации будет способствовать реализация комплекса занятий, предполагающая использование такой формы деятельности социальное волонтерство таких методов работы как: психологические тренинги, участие в акциях, участие и подготовка социально-значимых мероприятий, разработка социальных проектов, нашла свое подтверждение в результатах исследования. Соответственно, цель работы можно считать выполненной.

Список использованной литературы

1. Ананьев Б. Г. Психология и проблемы человекознания / под ред. А. А. Бодалева. М.: Издательство «Институт практической психологии», 1996. 384 с.
2. Анн Л. Ф. Психологический тренинг с подростками. СПб.: Питер, 2006. 271 с.
3. Аргынов А. Х. Служение обществу: Пособие по развитию волонтерской деятельности учащихся организаций образования / под ред. А. Х. Аргынов, Р. А. Жумаканова. Алматы, Научно-информационный центр гражданского образования. 2009. 183 с.
4. Безрукова В. С. Педагогика. Проектная педагогика. Екатеринбург, 1996. 342 с.
5. Бодренкова Г. П. Системное развитие добровольчества в России: от теории к практике/ учебно-методическое пособие. М.: АНО «СПО СОТИС», 2013. 320 с.
6. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте. М., Просвещение, 1968. 342 с.
7. Божович Л. И. О некоторых проблемах и методах изучения личности школьника // Вопросы психологии личности школьника. М., Просвещение, 1968.
8. Бычков А. В. Метод проектов в современной школе. М., Астрель, 2000. 234 с.
9. Васильев В. Проектно-исследовательская технология: развитие мотивации// Журнал Народное образование. М., 2000. № 9. С.177-180.
10. Волонтерство и добровольчество в современной школе. Районная экспериментальная площадка / Составители: Кривошеина О. А., Денисова А.В. С-Пб:ППЦ «Здоровье». 2014. 27 с.
11. Выготский Л. С. Педагогическая психология / под ред. В. В. Давыдова. М.: Педагогика-Пресс, 1999. 536 с.

12. Громыко Ю. В. Понятие и проект в теории развивающего образования В. В. Давыдова // Изв. Рос.акад. образования. 2000. № 2. С. 36-43.
13. Гузеев В. В. «Метод проектов» как частный случай интегральной технологии обучения. Директор школы. М., 1995. № 6. С.34-47.
14. Доника А. Д., Доника Д. Д., Аутентичное социальное проектирование // Современные наукоемкие технологии. 2010. № 1. С. 44-50.
15. Жак Д. Организация и контроль работы с проектами // Университетское образование: от эффективного преподавания к эффективному учению. Сборник рефератов по дидактике высшей школы / БГУ. Центр проблем развития образования. Мн.: Пропилеи, 2001.С. 121—140.
16. Кобзева Н. И. Феномен возрастной сенситивности как отражениевозрастных и социально-психологических особенностей студента вуза / Н. И. Кобзева // Научныйпотенциал: научный журнал. Чебоксары: ЧОУ «Интеллект», 2011. № 4(5). С. 61- 66.
17. Кобзева Н. И. Выбор профессии – фундаментформирования знания / Н. И. Кобзева // Интеграция науки и практики в профессиональном развитиипедагога: материалы Всероссийской научно-практической конференции; Оренбургский гос. ун-т. Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2010. С. 1065–1071.
18. Кобзева Н. И. Возрастной и социально-психологический портретсовременного студента образовательного процесса вуза / Н. И. Кобзева // Современные исследования социальных проблем: электронный научный журнал. 2011. № 4(08).
19. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание. М., Просвещение.1984. 324 с.
20. Кон И. С. Психология юношеского возраста. М.: Просвещение, 1979. 236 с.
21. Кон И. С. Психология старшеклассника. М: Просвещение, 1982.

345 с.

22. Кулагина И. Ю. Возрастная психология. М.: Просвещение, 1991.

345 с.

23. Лидерство в командах / Перевод с англ. М.: ГИППО, 2004. 122 с.

24. Макарычева Г. И. Тренинг для подростков: профилактика асоциального поведения. СПб.: Речь, 2008. 192 с.

25. Матяш Н. В. Психология проектной деятельности школьников в условиях технологического образования/ Под ред. В. В. Рубцова. Мозырь: РИФ «Белый ветер», 2000.

26. Менегетти А. Психология лидера. М.: Онтопсихология, 2002. 208 с.

27. Мерлин В. С. Личность как предмет психологического исследования. Пермь: ПГПИ, 1988. 79 с.

28. Методология учебного проекта. Материалы городского методического семинара. М.: МИПКРО, 2001. 342 с.

29. Методы обучения в педагогике [Электронный ресурс] URL: <http://gorsy.ru/> (дата обращения: 23.03.2018.).

30. Миллер М. С чего начинается лидер. М.: Феникс. 2005. 232 с.

31. Министерство образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] URL: <https://минобрнауки.рф/документы> (дата обращения: 20.04.2018).

32. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях//Вопр. психол. 1997. №4. С. 28-38.

33. Михеев В. И. Моделирование и методы теории измерений в педагогике. М.: КомКнига, 2006. 321 с.

34. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. Учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед. кадров/ Полат Е. С. и др. Под ред Е. С. Полат. М.: Издательский центр Академи, 1999. 234 с.

35. Олпорт Г. Становление личности: Избранные труды. М.: Смысл, 2002. 461 с.
36. Олышанский В. Б. Практическая психология для учителей. М., 1994. 366 с.
37. Павленок П. Д. Теория, история и методика социальной работы. Избранные работы: Учеб. пособие / П. Д. Павленок. 10-е изд., испр. и доп. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. 592 с.
38. Пахомова Н. Ю. Метод учебных проектов в образовательном учреждении: Пособие для учителей и студентов педагогических вузов. М.: АРКТИ, 2003. 324 с.
39. Письмо Минобрнауки России от 12.05.2011 № 03-296 «Об организации внеурочной деятельности при введении федерального государственного образовательного стандарта общего образования». URL: <http://legalacts.ru/doc/pismo-minobrnauki-rf-ot-12052011-n-03-296/> (дата обращения: 24.04.2018).
40. Полат Е. С., Бухаркина М. Ю., Моисеева М. В., Петрова А. Е. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. М.: 2004. 354 с.
41. Поливанова К. Н. Проектная деятельность школьников: пособие для учителя / К. Н. Поливанова. 2.-е изд. М.: Просвещение, 2011. 192 с.
42. Проект «Гражданин» — способ социализации подростков // Народное образование, № 7. 2000.
43. Психокоррекционная работа со старшеклассниками: тренинги / авт.-сост. О. Н. Рудякова. Волгоград: Учитель, 2008. 99 с.
44. Психологическая характеристика лидерства .Теоретическая психология. М., 2001. 345 с.
45. Психология самосознания. Хрестоматия / Под ред. Д. Я. Райгородский // Самоотношение личности. С. 175 –197.
46. Р. Бернс. Развитие Я-концепции и воспитание / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1986. 354 с.

47. Русских Г. А. Подготовка учителя к проектированию адаптивной образовательной среды ученика: пос. для учителя. М.: Ладога-100, 2002.
48. Савенков А. И. Творческий проект, или как провести самостоятельное исследование // Школьные технологии, 1998. № 4. С. 144 - 148.
49. Сергеев И. С. Как организовать проектную деятельность учащихся: Практич. Пос. для работников общеобразовательных учреждений. М.: АРКТИ, 2003. 432 с.
50. Социальная работа с молодежью: Учебное пособие / Под ред. д.п.н., проф. Н. Ф. Басова. 2-е изд. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2009. 328 с.
51. Степанов Е. Н., Лузина Е. Н. Педагогу о современных подходах и концепциях воспитания. М.: ТЦ Сфера, 2008. 224 с.
52. Уманский А. Л. Игровое педагогическое сопровождение детского лидерства // Ярославский педагогический вестник. 2004. №3 (40). С. 77-86.
53. Урбанович Л. Н. Воспитание ценностного отношения к семье у старшеклассников во внеучебной деятельности: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Л. Н. Урбанович. Смоленск, 2008. 18 с.
54. Федеральный государственный стандарт основного общего образования [Электронный ресурс] URL: http://iroooo.ru/images/files/obrasovanie/Osnoe_obrazovanie_Prikaз_Министерства_образования_и_науки_РФ_от_17_декабря_201.doc 9(дата обращения: 28.04.2018).
55. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». [Электронный ресурс] URL: <http://273-фз.пф/zakonodatelstvo/federalnyy-zakon-ot-29-dekabrya-2012-g-no-273-fz-ob-obrazovanii-v-rf#st2>(дата обращения: 28.04.2018).
56. Хуторской А. В. Современная дидактика: Учебник для вузов. СПб: Питер, 2001. 544 с.
57. Чергинцев Ю. Г. Социально-политический проект школьника:

технологический аспект: методические рекомендации по разработке социально-политических проектов. Екатеринбург, 2011. 58 с.

58. Чеснокова И. И. Самосознание личности // Теоретические проблемы психологии личности. М.: Наука, 1974. С 209-225.

59. Что такое волонтерство. [Электронный ресурс] URL: <https://www.kakprosto.ru/kak-847303-chto-takoe-volonterstvo-#ixzz5DJLG9eOS>(дата обращения: 28.04.2018).

60. Шапиро В. Д. и др. Управление проектами. СПб: «Два Три», 1996. с.610.

61. Швецова Н. А. Феномен харизмы в общественном сознании: Автореферат дис. канд. философских наук. Пермь, 2007. 29 с.

62. Шибутани Т. Социальная психология. М., Издательский центр «Академия», 1998. 232 с.

63. Эльконин Б. Д. Психология развития: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2001. 144 с.

64. Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта /Сост. Дэниел Гоулман, Ричард Бояцис, Энни Макки. М.: Когито-Центр. 2005. 109 с.

65. Энциклопедический словарь по психологии и педагогике. 2013. [Электронный ресурс] URL: https://psychology_pedagogy.academic.ru/(дата обращения: 30.04.2018).

Методика Дембо-Рубинштейн (вариант для старших школьников)

Инструкция:

Каждый человек оценивает свои способности, возможности, характер. Условно эту оценку можно изобразить в виде вертикальной линии, нижняя точка которой указывает на самую низкую оценку, а верхняя на самую высокую.

Здесь нарисовано 7 таких линий и написано, что каждая из них означает.

Оцените себя по каждому из предложенных здесь качеств, сторон личности и черточкой (-) отметьте на каждой линии эту самооценку.

После этого представьте, каким должно было бы быть это качество, сторона личности, чтобы вы были удовлетворены собой, чувствовали гордость за себя. Отметьте это на каждой линии знаком х.

Задание.

7 вертикальных линий, размером 100 мм, представляющих собой биполярные шкалы. Верхняя и нижняя линия отмечены черточками, середина точкой. Каждая имеет название сверху и снизу:

- 0 – здоровый – больной
- 1- хороший характер – плохой характер
- 2 – умный – глупый
- 3 – способный – неспособный
- 4 – авторитетен у сверстников – презирается сверстниками
- 5 – красивый – некрасивый
- 6 – уверенный в себе – неуверенный в себе

Таблица 1

Показатели самооценки и уровня притязаний для учащихся 15-16 лет

Уровни	Низкий	Норма		Очень высокий
Уровень притязаний		Средний	Высокий	
Уровень самооценки	0-66	62-79	80-92	93-100 и более
	0-51	52-65	66-79	80-100 и более

Наиболее благоприятными, с точки зрения личностного развития, являются следующие результаты: средний, высокий и очень высокий уровень притязаний, сочетающийся со средней или высокой самооценкой при умеренном расхождении этих уровней и умеренной степенью дифференцированности самооценки и уровня притязаний.

Неблагоприятными являются все случаи низкой самооценки. Неблагоприятными являются также случаи средней, слабо дифференцированной самооценки, сочетающейся слабым расхождением между притязаниями и самооценкой.

«Коммуникативные и организаторские склонности»

В.В. Синявский, В.А. Федорошин (КОС)

В профессиях, которые по своему содержанию связаны с активным взаимодействием человека с другими людьми, в качестве стержневых выступают коммуникативные и организаторские способности, без которых не может быть обеспечен успех в работе. По результатам ответов испытуемого появляется возможность выявить качественные особенности его коммуникативных и организаторских склонностей.

Инструкция: на каждый вопрос следует ответить «да» или «нет». Если вы затрудняетесь в выборе ответа, необходимо все-таки склониться к соответствующей альтернативе (+) или (-).

Текст опросника

1. Много ли у Вас друзей, с которыми Вы постоянно общаетесь?
2. Часто ли Вам удается склонить большинство своих товарищей к принятию ими Вашего мнения?
3. Долго ли Вас беспокоит чувство обиды, причиненное Вам кем-то из Ваших товарищей?
4. Всегда ли Вам трудно ориентироваться в создавшейся критической ситуации?
5. Есть ли у Вас стремление к установлению новых знакомств с разными людьми?
6. Нравится ли Вам заниматься общественной работой?
7. Верно ли, что Вам приятнее и проще проводить время с книгами или за каким-либо другим занятием, чем с людьми?
8. Если возникли какие-либо помехи в осуществлении Ваших намерений, то легко ли Вы отступаете от них?
9. Легко ли Вы устанавливаете контакты с людьми, которые значительно старше Вас по возрасту?
10. Любите ли Вы придумывать и организовывать со своими товарищами различные игры и развлечения?
11. Трудно ли Вы включаетесь в новую для Вас компанию?
12. Часто ли Вы откладываете на другие дни те дела, которые нужно было бы выполнить сегодня?
13. Легко ли Вам удается устанавливать контакты с незнакомыми людьми?
14. Стремитесь ли Вы добиваться, чтобы Ваши товарищи действовали в соответствии с Вашим мнением?
15. Трудно ли Вы осваиваетесь в новом коллективе?
16. Верно ли, что у Вас не бывает конфликтов с товарищами из-за невыполнения ими своих обязанностей, обязательств?
17. Стремитесь ли Вы при удобном случае познакомиться и побеседовать с новым человеком?
18. Часто ли в решении важных дел Вы принимаете инициативу на себя?
19. Раздражают ли Вас окружающие люди и хочется ли Вам побыть одному?
20. Правда ли, что Вы обычно плохо ориентируетесь в незнакомой для Вас обстановке?
21. Нравится ли Вам постоянно находиться среди людей?
22. Возникает ли у Вас раздражение, если Вам не удастся закончить начатое дело?
23. Испытываете ли Вы чувство затруднения, неудобства или стеснения, если приходится проявить инициативу, чтобы познакомиться с новым человеком?
24. Правда ли, что Вы утомляетесь от частого общения с товарищами?
25. Любите ли Вы участвовать в коллективных играх?
26. Часто ли Вы проявляете инициативу при решении вопросов, затрагивающих интересы Ваших товарищей?
27. Правда ли, что Вы чувствуете себя неуверенно среди малознакомых Вам людей?
28. Верно ли, что Вы редко стремитесь к доказательству своей правоты?
29. Полагаете ли Вы, что Вам не доставляет особого труда внести оживление в малознакомую Вам компанию?
30. Принимаете ли Вы участие в общественной работе в школе?
31. Стремитесь ли Вы ограничить круг своих знакомых небольшим количеством людей?

32. Верно ли, что Вы не стремитесь отстаивать свое мнение или решение, если оно не было сразу принято Вашими товарищами?
33. Чувствуете ли Вы себя непринужденно, попав в незнакомую Вам компанию?
34. Охотно ли Вы приступаете к организации различных мероприятий для своих товарищей?
35. Правда ли, что Вы не чувствуете себя достаточно уверенным и спокойным, когда приходится говорить что-либо большой группе людей?
36. Часто ли Вы опаздываете на деловые встречи, свидания?
37. Верно ли, что у Вас много друзей?
38. Часто ли Вы смущаетесь, чувствуете неловкость при общении с малознакомыми людьми?
39. Правда ли, что Вас пугает перспектива оказаться в новом коллективе?
40. Правда ли, что Вы не очень уверенно чувствуете себя в окружении большой группы своих товарищей?

Обработка результатов и интерпретация

Коммуникативные способности - ответы "да" на следующие вопросы: 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37; и "нет" на вопросы: 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39.

Организаторские способности - ответы "да" на следующие вопросы: 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38; и "нет" на вопросы: 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Определяются уровни коммуникативных и организаторских склонностей в зависимости от набранных баллов по этим параметрам. Максимальное количество баллов отдельно по каждому параметру - 20. Подсчитываются баллы отдельно по коммуникативным и отдельно по организаторским склонностям с помощью ключа для обработки данных «КОС-2»

Сумма баллов	1-4	5-8	9-12	13-16	17-20
Уровень	Очень низкий	Низкий	Средний	Высокий	Высший

Уровни коммуникативных и организаторских склонностей

Испытуемые, получившие оценку 1-4 балла, характеризуются низким уровнем проявления коммуникативных и организаторских склонностей.

Набравшие 5-8 баллов имеют коммуникативные и организаторские склонности на уровне ниже среднего. Они не стремятся к общению, предпочитают проводить время наедине с собой. В новой компании или коллективе чувствуют себя скованно. Испытывают трудности в установлении контактов с людьми. Не отстаивают своего мнения, тяжело переживают обиды. Редко проявляют инициативу, избегают принятия самостоятельных решений.

Для испытуемых, набравших 9-12 баллов, характерен средний уровень проявления коммуникативных и организаторских склонностей. Они стремятся к контактам с людьми, отстаивают свое, однако потенциал их склонностей не отличается высокой устойчивостью. Требуется дальнейшая воспитательная работа по формированию и развитию этих качеств личности.

Оценка 13-16 баллов свидетельствует о высоком уровне проявления коммуникативных и организаторских склонностей испытуемых. Они не теряются в новой обстановке, быстро находят друзей, стремятся расширить круг своих знакомых, помогают близким и друзьям, проявляют инициативу в общении, способны принимать решения в трудных, нестандартных ситуациях.

Высший уровень коммуникативных и организаторских склонностей (17-20 баллов) у испытуемых свидетельствует о сформированной потребности в коммуникативной и организаторской деятельности. Они быстро ориентируются в

трудных ситуациях. Непринужденно ведут себя в новом коллективе. Педагоги инициативны. Принимают самостоятельные решения. Отстаивают свое мнение и добиваются принятия своих решений. Любят организовывать игры, различные мероприятия. Проявляют настойчивость и одержимость в деятельности.

ДИАГНОСТИКА ЛИДЕРСКИХ СПОСОБНОСТЕЙ (Е.ЖАРИКОВ, Е.КРУШЕЛЬНИЦКИЙ)

Шкалы: уровень лидерских качеств

ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА

Ключ к тесту

Сумма баллов за ваши ответы подсчитывается с помощью ключа к опроснику.

Ключ: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15а, 16б, 17а, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 31а, 32а, 33б, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

За каждый ответ, совпадающий с ключевым, испытуемый получает один балл, в ином случае – 0 баллов.

НАЗНАЧЕНИЕ ТЕСТА

Представленная методика позволяет оценить способность человека быть лидером.

Инструкция к тесту

Вам предлагается 50 высказываний, на которые требуется дать ответ «да» или «нет». Среднего значения в ответах не предусмотрено. Долго не задумывайтесь над высказываниями. Если сомневаетесь, все-таки сделайте отметку на «+» или «-» («а» или «б») в пользу того альтернативного ответа, к которому вы больше всего склоняетесь.

ТЕСТ

1. Часто ли вы бываете в центре внимания окружающих?
 1. да;
 2. нет.
2. Считаете ли вы, что многие из окружающих вас людей занимают более высокое положение по службе, чем вы?
 1. да;
 2. нет.
3. Находясь на собрании людей, равных вам по служебному положению, испытываете ли вы желание не высказывать своего мнения, даже когда это необходимо?
 1. да;
 2. нет.
4. Когда вы были ребенком, нравилось ли вам быть лидером среди сверстников?
 1. да;
 2. нет.
5. Испытываете ли вы удовольствие, когда вам удается убедить кого-то в чем-либо?
 1. да;
 2. нет.
6. Случается ли, что вас называют нерешительным человеком?
 1. да;
 2. нет.
7. Согласны ли вы с утверждением: «Все самое полезное в мире есть результат деятельности небольшого числа выдающихся людей»?
 1. да;
 2. нет.
8. Испытываете ли вы настоятельную необходимость в советнике, который мог бы направить вашу профессиональную активность?

1. да;
 2. нет.
9. Теряли ли вы иногда хладнокровие в разговоре с людьми?
1. да;
 2. нет.
10. Доставляет ли вам удовольствие видеть, что окружающие побаиваются вас?
1. да;
 2. нет.
11. Стараетесь ли вы занимать за столом (на собрании, в компании и т. п.) такое место, которое позволяло бы вам быть в центре внимания и контролировать ситуацию?
1. да;
 2. нет.
12. Считаете ли вы, что производите на людей внушительное (импозантное) впечатление?
1. да;
 2. нет.
13. Считаете ли вы себя мечтателем?
1. да;
 2. нет.
14. Теряетесь ли вы, если люди, окружающие вас, выражают несогласие с вами?
1. да;
 2. нет.
15. Случалось ли вам по личной инициативе заниматься организацией трудовых, спортивных и других команд и коллективов?
1. да;
 2. нет.
16. Если то, что вы наметили, не дало ожидаемых результатов, то вы:
1. будете рады, если ответственность за это дело возложат на кого-нибудь другого;
 2. возьмете на себя ответственность и сами доведете дело до конца.
17. Какое из двух мнений вам ближе?
1. настоящий руководитель должен сам делать то дело, которым он руководит, и лично участвовать в нем;
 2. настоящий руководитель должен только уметь руководить другими и не обязательно делать дело сам.
18. С кем вы предпочитаете работать?
1. с покорными людьми;
 2. с независимыми и самостоятельными людьми.
19. Стараетесь ли вы избегать острых дискуссий?
1. да;
 2. нет.
20. Когда вы были ребенком, часто ли вы сталкивались с властностью вашего отца?
1. да;
 2. нет.
21. Умеете ли вы в дискуссии на профессиональную тему привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с вами не согласен?
1. да;
 2. нет.
22. Представьте себе такую сцену: во время прогулки с друзьями по лесу вы потеряли дорогу. Приближается вечер и нужно принимать решение. Как вы поступите?
1. предоставите принятие решения наиболее компетентному из вас;
 2. просто не будете ничего делать, рассчитывая на других.

23. Есть такая пословица: «Лучше быть первым в деревне, чем последним в городе». Справедлива ли она?
1. да;
 2. нет.
24. Считаете ли вы себя человеком, оказывающим влияние на других?
1. да;
 2. нет.
25. Может ли неудача в проявлении инициативы заставить вас больше никогда этого не делать?
1. да;
 2. нет.
26. Кто, с вашей точки зрения, истинный лидер?
1. самый компетентный человек;
 2. тот, у кого самый сильный характер.
27. Всегда ли вы стараетесь понять и по достоинству оценить людей?
1. да;
 2. нет.
28. Уважаете ли вы дисциплину?
1. да;
 2. нет.
29. Какой из следующих двух руководителей для вас предпочтительнее?
1. тот, который все решает сам;
 2. тот, который всегда советуется и прислушивается к мнениям других.
30. Какой из следующих стилей руководства, по вашему мнению, наилучший для работы учреждения того типа, в котором вы работаете?
1. коллегиальный;
 2. авторитарный.
31. Часто ли у вас создается впечатление, что другие злоупотребляют вами?
1. да;
 2. нет.
32. Какой из следующих портретов больше напоминает вас?
1. человек с громким голосом, выразительными жестами, за словом в карман не полезет;
 2. человек со спокойным, тихим голосом, сдержанный, задумчивый.
33. Как вы поведете себя на собрании и совещании, если считаете свое мнение единственно правильным, но остальные с вами не согласны?
1. промолчите;
 2. будете отстаивать свое мнение.
34. Подчиняете ли вы свои интересы и поведение других людей делу, которым занимаетесь?
1. да;
 2. нет.
35. Возникает ли у вас чувство тревоги, если на вас возложена ответственность за какое-либо важное дело?
1. да;
 2. нет.
36. Что бы вы предпочли?
1. работать под руководством хорошего человека;
 2. работать самостоятельно, без руководителей.
37. Как вы относитесь к утверждению: «Для того чтобы семейная жизнь была хорошей, необходимо, чтобы решение в семье принимал один из супругов»?
1. согласен;

2. не согласен.
38. Случалось ли вам покупать что-либо под влиянием мнения других людей, а не исходя из собственной потребности?
1. да;
 2. нет.
39. Считаете ли вы свои организаторские способности хорошими?
1. да;
 2. нет.
40. Как вы ведете себя, столкнувшись с трудностями?
1. опускаете руки;
 2. появляется сильное желание их преодолеть.
41. Упрекаете ли вы людей людям, если они этого заслуживают?
1. да;
 2. нет.
42. Считаете ли вы, что ваша нервная система способна выдержать жизненные нагрузки?
1. да;
 2. нет.
43. Как вы поступите, если вам предложат реорганизовать ваше учреждение или организацию?
1. введу нужные изменения немедленно;
 2. не буду торопиться и сначала все тщательно обдумаю.
44. Сумете ли вы прервать слишком болтливого собеседника, если это необходимо?
1. да;
 2. нет.
45. Согласны ли вы с утверждением: «Для того чтобы быть счастливым, надо жить незаметно»?
1. да;
 2. нет.
46. Считаете ли вы, что каждый человек должен сделать что-либо выдающееся?
1. да;
 2. нет.
47. Кем бы вы предпочли стать?
1. художником, поэтом, композитором, ученым;
 2. выдающимся руководителем, политическим деятелем.
48. Какую музыку вам приятнее слушать?
1. могучую и торжественную;
 2. тихую и лирическую.
49. Испытываете ли вы волнение, ожидая встречи с важными и известными людьми?
1. да;
 2. нет.
50. Часто ли вы встречали людей с более сильной волей, чем ваша?
1. да;
 2. нет.

Интерпретация результатов теста

- Если сумма баллов оказалась *менее 25*, то качества лидера выражены слабо.
- Если сумма баллов в пределах *от 26 до 35*, то качества лидера выражены средне.
- Если сумма баллов оказалась *от 36 до 40*, то лидерские качества выражены сильно.

- Если сумма баллов *более 40*, то данный человек как лидер склонен к диктату.

Способность человека быть лидером во многом зависит от развитости организаторских и коммуникативных качеств. Какими характерологическими чертами личности должен обладать настоящий лидер? Такими признаками, как отмечают Е.Жариков и Е.Крушельницкий, могут служить следующие проявления:

- Волевой, способен преодолевать препятствия на пути к цели.
- Настойчив, умеет разумно рисковать.
- Терпелив, готов долго и хорошо выполнять однообразную, неинтересную работу.
- Инициативен и предпочитает работать без мелочной опеки. Независим.
- Психически устойчив и не дает увлечь себя нереальными предложениями.
- Хорошо приспосабливается к новым условиям и требованиям.
- Самокритичен, трезво оценивает не только свои успехи, но и неудачи.
- Требователен к себе и другим, умеет спросить отчет за порученную работу.
- Критичен, способен видеть в заманчивых предложениях слабые стороны.
- Надежен, держит слово, на него можно положиться.
- Вынослив, может работать даже в условиях перегрузок.
- Восприимчив к новому, склонен решать нетрадиционные задачи оригинальными методами.
- Стрессоустойчив, не теряет самообладания и работоспособности в экстремальных ситуациях.
- Оптимистичен, относится к трудностям как к неизбежным и преодолимым помехам.
- Решителен, способен самостоятельно и своевременно принимать решения, в критических ситуациях брать ответственность на себя.
- Способен менять стиль поведения в зависимости от условий, может и потребовать и подбодрить.

ИСТОЧНИКИ

Диагностика лидерских способностей (Е.Жариков, Е.Крушельницкий) / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М. 2002. С.316-320

Тест “Я – лидер”

Очень интересно и полезно было бы провести среди ребят тест на определение лидерских качеств. Пусть каждый из них сам попробует оценить свои способности, повести отряд за собой, стать организатором и вдохновителем жизни в коллективе.

Инструкция к этому тесту будет такова: “Если ты полностью согласен с приведённым утверждением, то в клеточку с соответствующим номером поставь цифру “4”; если скорее согласен, чем не согласен – цифру “3”; если трудно сказать – “2”; скорее не согласен, чем согласен – “1”; полностью не согласен – “0”. Образец карточки ответов расположен ниже.

Вопросы к тесту “Я – лидер”

1. Не теряюсь и не сдаюсь в трудных ситуациях.
2. Мои действия направлены на достижения понятной мне цели.

3. Я знаю, как преодолевать трудности.
4. Люблю искать и пробовать новое.
5. Я легко могу убедить в чём-то моих товарищей.
6. Я знаю, как вовлечь моих товарищей в общее дело.
7. Мне нетрудно добиться того, чтобы все хорошо работали.
8. Все знакомые относятся ко мне хорошо.
9. Я умею распределять свои силы в учёбе и труде.
10. Я могу чётко ответить на вопрос, чего хочу от жизни.
11. Я хорошо планирую своё время и работу.
12. Я легко увлекаюсь новым делом.
13. Мне легко установить нормальные отношения с товарищами.
14. Организуя товарищей, стараюсь заинтересовать их.
15. Ни один человек не является для меня загадкой.
16. Считаю важным, чтобы те, кого я организую, были дружными.
17. Если у меня плохое настроение, я могу не показывать это окружающим.
18. Для меня важно достижение цели.
19. Я регулярно оцениваю свою работу и свои успехи.
20. Я готов рисковать, чтобы испытать новое.
21. Первое впечатление, которое я произвожу, обычно хорошее.
22. У меня всегда всё получается.
23. Хорошо чувствую настроение своих товарищей.
24. Я умею поднимать настроение в группе своих товарищей.
25. Я могу заставить себя утром делать зарядку, даже если мне этого не хочется.
26. Я обычно достигаю того, к чему стремлюсь.
27. Не существует проблемы, которую я не могу решить.
28. Принимая решение, перебираю различные варианты.

29. Я умею заставить любого человека делать то, что считаю нужным.
30. Я умею правильно подобрать людей для организации какого-либо дела.
31. В отношении с людьми я достигаю взаимопонимания.
32. Стремлюсь к тому, чтобы меня понимали.
33. Если в работе у меня встречаются трудности, то я не опускаю руки.
34. Я никогда не поступал так, как другие.
35. Я стремлюсь решить все проблемы поэтапно, не сразу.
36. Я никогда не поступал так, как другие
37. Нет человека, который устоял бы перед моим обаянием.
38. При организации дел я учитываю мнение товарищей.
39. Я нахожу выход в сложных ситуациях.
40. Считаю, что товарищи, делая общее дело, должны доверять друг другу.
41. Никто и никогда не испортит мне настроение.
42. Я представляю, как завоевать авторитет среди людей.
43. Решая проблемы, использую опыт других.
44. Мне неинтересно заниматься однообразным, рутинным делом.
45. Мои идеи охотно воспринимаются моими товарищами.
46. Я умею контролировать работу моих товарищей.
47. Умею находить общий язык с людьми.
48. Мне легко удаётся сплотить моих товарищей вокруг какого-либо дела.

После заполнения карточки ответов необходимо подсчитать количество очков в каждом столбце (не учитывая баллы, поставленные за вопросы 8, 15, 22, 29, 34, 36, 41). Эта сумма определяет развитость лидерских качеств:

А – умение управлять собой;

Б – осознание цели (знаю, чего хочу);

В – умение решать проблемы;

Г – наличие творческого подхода;

Д – влияние на окружающих;

Е – знание правил организаторской работы;

Ж – Организаторские способности;

З – умение работать с группой.

Карточка для ответов теста “Я – лидер”

А Б В Г Д Е Ж З

1 2 3 4 5 6 7 8

9 10 11 12 13 14 15 16

17 18 19 20 21 22 23 24

25 26 27 28 29 30 31 32

33 34 35 36 37 38 39 40

41 42 43 44 45 46 47 48

Если сумма в столбце меньше 10, то качество развито слабо, и надо работать над его совершенствованием, если больше 10, то это качество развито средне или сильно.

Но прежде, чем сделать заключение о том, лидер ли подросток, обратите внимание на баллы, выставленные при ответах на вопросы 8, 15, 22, 27, 29, 34, 36, 41. Если на каждый из них поставлено более 1 балла, мы считаем, что ты был неискренним в самооценке. Результаты теста можно изобразить в графике.

У каждого лидера есть свой “почерк”, своя манера, свой способ в организации коллективных дел. Эти свойственные лидеру приёмы воздействия на личность или на группу называют стилем работы.

По результатам теста можно дать рекомендации по формированию качеств, разработанные авторским коллективом под руководством М.И. Рожкова (Программа «Лидер» под редакцией М.И. Рожкова, М.: СПО-ФДО):

Предположим, у тебя низкий показатель А (управление собой), тогда следует принять на вооружение несколько советов.

Стремись изучить себя. Посмотри на себя внимательно в зеркало. Подумай, что привлекает людей в тебе, а что отталкивает. Ответь себе на вопрос: «Что можно сделать, чтобы быть более уверенным в жизни?»

Не бойся выражать свои чувства. Тебе могут поверить только тогда, когда ты переживаешь. Не бойся переживать и признавать свои чувства.

Добивайся установления тесных личных отношений с окружающими. Ищи поддержку в окружающих, но не стремись переложить свое волнение и напряжение на них.

Спокойно принимай свои неудачи и учись на них. Это необходимо, так как неудачи – это тоже опыт, правда, о котором иногда приходится жалеть.

Оценивай, чего ты стоишь. Нужно давать правильную оценку своим удачам. Это придаст тебе уверенность.

Если низким является показатель Б (знаю, что я хочу), постарайся ответить на вопросы:

Действительно ли твои цели важны для тебя?

Реальны ли твои цели?

Вкладываешь ли ты в достижение целей достаточно сил?

Соответствуют ли твои цели новым обстоятельствам?

Достаточно ли ты привлекаешь к достижению целей окружающих?

Если вызывает сомнение показатель В (умение решать проблемы), постарайся найти ответы на следующие вопросы:

Удастся ли мне правильно выделить в проблеме главное?

Рассматриваю ли я различные варианты решения проблемы или «хватаюсь» за первый, который мне сразу понравился?

Изучаю ли я опыт других, прежде чем принять решение?

Насколько при принятии решения я учитываю реальную ситуацию (время, люди, материальные средства)?

Поддерживают ли мои решения мои товарищи?

Если оказался недостаточно развит показатель Г (творческий подход), ответь на следующие вопросы:

И я творческий подход в других людях?

Готов ли я к неопределенности?

Верю ли я в свои творческие способности?

Могу ли я порвать с традициями?

Испытываю ли я потребность в переменах?

Если у тебя затруднено влияние на окружающих (показатель Д), то мы предлагаем некоторые ключевые шаги для установления хороших личных взаимоотношений:

Взгляни на другого человека и обрати на него внимание.

Увяжи для себя имя человека и его индивидуальные характеристики.

«Наведи» мосты между вами при помощи рукопожатия, доброго взгляда или жеста.

Вырази заинтересованность в общении с человеком и установлении с ним добрых отношений.

Раскрой свои мысли и чувства.

Будь готов подбодрить другого человека.

Если ты обнаружил, что у тебя не хватает знаний особенностей организаторской деятельности (показатель Е), то обратись к правилам организаторской работы. Вот что советует А.Н. Лутошкин в своей книге «Как вести за собой»:

1. Выясни условия выполнения организаторской задачи и свои полномочия:

выдели в задаче главное и второстепенное;

выясни время выполнения задачи;

уточни свои права и обязанности, кому подчиняешься ты, кто подчиняется тебе;

определи место выполнения задач и материальные средства, которые тебе необходимы для ее выполнения;

повтори задание.

2. Подготовься к выполнению задания:

изучи опыт других, посоветуйся;

сделай предварительную расстановку людей;

исходя из реальных возможностей, составь план.

3. Подготовь к выполнению задания своих товарищей:

обсуди план со всеми участниками выполнения организаторской задачи;

учти поправки и замечания, высказанные твоими товарищами, прими коллективное решение действовать.

4. Расставь людей, учитывая их возможности:

распредели работу между товарищами с учетом их способностей, имеющихся у них знаний и умений;

за каждый участок, каждую часть работы должен отвечать один человек, даже если эту часть работы выполняют двое;

каждый должен знать свои права и обязанности.

5. Согласовывай свои действия:

постоянно получай информацию о ходе работы на всех участках от своих помощников – младших организаторов;

поддерживай связь с теми, кому ты подчиняешься, получай от них информацию обо всех изменениях в задании;

интересуйся опытом других выполняющих подробные задания, используй этот опыт для внесения изменений в ход выполнения задания.

6. Обучай и инструктируй своих помощников:

подробно объясняй своим помощникам их задачу на определенный период работы;

указывай своим помощникам на их ошибки, оказывай помощь в преодолении трудностей, но не подменяй их;

подготавливай своих товарищей к выполнению роли организаторов.

7. Учитывай и контролируй работу и расход материальных средств:

привлекай к учету и контролю за работой и расходом материальных средств своих помощников;

осуществляй учет времени, отведенного на выполнение частей работы;

давай оценку работы своим товарищам только на основе достоверных данных;

старайся выполнить задачу при наименьшем расходе материальных средств, требуй от своих помощников их экономного расходования.

8. Будь внимателен в период завершения работы:

требуй отчета о работе от своих помощников;

при возникающих затруднениях на отдельных участках организуй помощь;

организуй сдачу неиспользованных материальных средств.

9. Экономно расходуй свое время и силы:

осуществляй руководство выполнением задания через своих помощников;

решай самые главные вопросы, не отвлекаясь на мелочи, которые могут решить твои помощники;

оказывай помощь в работе на самом трудном участке.

10. Итоговый анализ – залог успешной работы в дальнейшем:

анализируй работу со своими помощниками и со всеми ее участниками, выявляя положительный опыт, промахи и ошибки;

давай оценку работы на основе конкретных результатов;

старайся поощрить, отметить работу своих помощников.

Если у тебя недостаточно развиты организаторские способности (показатель Ж), то старайся их развивать, пробуя себя в организации различных дел. Учти при этом несколько советов:

Поставь себя на место другого человека. Как он или она смотрит на мир? Что значит быть в его положении?

Поразмысли над тем, что интересует другого человека, во что бы он или она вкладывали свои силы, о чем они говорят?

Установи, что влияет на поведение человека. Есть ли силы или обстоятельства, приведшие к переменам в нем?

Можешь ли ты определить стиль общения с конкретным человеком?

Работай над созданием открытых доверительных отношений, располагай к себе людей.

Известный психолог А.Н. Лутошкин советует также лидерам:

изучить интересы, увлечения, способности товарищей;

при распределении организаторских заданий опираться не только на способности помощников, но и на задатки, которым надо помогать развиваться;

чаще обращаться за помощью и с просьбами к знатокам, умельцам, «эрудитам» в организации различных дел: от этого и делу польза, и ребятам приятно – их способности замечены и не лежат мертвым грузом;

иметь в виду, что не может быть совершенно равных способностей у всех и ко всему. Подходи к каждому человеку индивидуально. С учетом этого строй свои требования к нему.

Если Вы обнаружили, что у Вас низкий показатель З (работа с группой), то также прислушайся к советам:

У каждого лидера есть свой «почерк», своя манера, свой способ в организации коллективных дел. Эти свойственные лидеру приемы воздействий на личность или на группу называют стилем работы.

Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности

Назначение. Методика помогает определить ведущие потребности-мотиваторы личности. Методологической основой служит теория мотивации Д. Макклелланда, а также ряд ее более современных интерпретаций. Знание основных потребностей - исходный момент самомотивации, личностного менеджмента. Кроме того, зная ведущие потребности сотрудников и используя соответствующие стимулы, руководитель может повысить субъектно-деятельностную мотивацию.

Инструкция. Вам предлагается 15 утверждений. Выразите свое согласие («полностью согласен»

— ПС) или несогласие («не согласен» — НС) по пятибалльной системе. Свой ответ необходимо подчеркнуть либо обвести кружком.

ТЕСТ

1. Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше.
2. Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю.
3. Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы.
4. Мне нравится выполнять непростую работу.
5. Мне нравится брать на себя ответственность.
6. Мне нравится, когда окружающие хорошо ко мне относятся.
7. Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности.
8. Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки.
9. У меня хорошие отношения с коллегами по работе.
10. Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их.
11. Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях.
12. Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций.
13. Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий.
14. Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня.
15. Мне больше нравится работать в группе, чем в одиночку.

ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ТЕСТА

Для того чтобы определить ваши доминирующие потребности, заполните таблицу. Вам необходимо поставить то количество баллов, которое соответствует вашему ответу на каждый вопрос.

<i>Достижение успеха в целом</i>		<i>Стремление к власти</i>		<i>Тенденция к аффилиации</i>	
		<i>(групповому признанию и уважению)</i>			
Номер утверждения	Балл	Номер утверждения	Балл	Номер утверждения	Балл
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	

13
Итого:

14
Итого:

15
Итого:

В сумме в каждой колонке должно получиться от 5 до 25 баллов. Та колонка, в которой сумма баллов будет наиболее высокой, и определит вашу доминирующую потребность – мотивационную доминанту личностной активности.

Об уровне выраженности каждой из трех шкал свидетельствуют следующие показатели: 19 и более – высокий; 8-18 – средний; 7 и менее – низкий.

ИСТОЧНИКИ: Диагностика мотиваторов социально-психологической активности личности / Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. – М., 2002. С.94-95

Утверждения ПС НС

1. Я прилагаю все усилия для того, чтобы улучшить показатели своей работы (учебы) по сравнению с тем, что было раньше.

5 4 3 2 1

2. Я получаю удовольствие от того, что мне приходится соревноваться с кем-либо, особенно если я при этом выигрываю.

5 4 3 2 1

3. Я часто замечаю, что разговариваю со своими коллегами по работе на «нерабочие» темы.

5 4 3 2 1

4. Мне нравится выполнять непростую работу. 5 4 3 2 1

5. Мне нравится брать на себя ответственность. 5 4 3 2 1

6. Мне нравится, когда окружающие хорошо ко мне относятся. 5 4 3 2 1

7. Я хочу знать, насколько хорошо я выполнил то или иное задание в действительности.

5 4 3 2 1

8. Я конфликтую с людьми, которые совершают неприятные для меня поступки.

5 4 3 2 1

9. У меня хорошие отношения с коллегами по работе. 5 4 3 2 1

10. Мне нравится ставить перед собой реальные задачи и выполнять их.

5 4 3 2 1

11. Мне нравится иметь влияние на других людей и использовать это преимущество в своих целях.

5 4 3 2 1

12. Мне нравится принадлежать к каким-либо группам или входить в состав тех или иных организаций.

5 4 3 2 1

13. Я получаю удовлетворение от выполнения сложных заданий. 5 4 3 2 1

14. Я часто работаю над тем, чтобы контролировать происходящее вокруг меня.

5 4 3 2 1

15. Мне больше нравится работать в группе, чем в одиночку. 5 4 3 2 1

**«Школа Лидеров»
психологический тренинг**

Занятие 1. Вводное.

Цель занятия: знакомство с группой, демонстрация модели поведения на занятиях; формирование мотивации к работе по программе.

Начало работы Работа начинается с представления ведущего, в общих чертах следует сказать о целях и форме организации занятий. Затем следует представление участников группы.

Упражнение «Интервью» Цель: знакомство, погружение в атмосферу тренинга. Описание: группа делится на пары. В паре участники по очереди становятся на три минуты «журналистом» и «звездой». «Журналист» готовит краткий рассказ о «звезде» на основе экспресс-интервью, в ходе которого «звезда» рассказывает о том, что готова сообщить о себе группе. По окончании работы «журналисты» представляют «звезд» в общем кругу.

Групповая дискуссия «Модель лидерства».

Цель: определить качества лидера. Описание: групповая дискуссия на тему качеств, которые можно назвать лидерскими, которые помогают человеку достичь положения лидера.

В конце создать общую модель лидерства, провести аналогию с темами занятия:

- Предвидеть будущее
- Мотивировать, стимулировать команду
- Внимательность к изменениям
- Гибкость в поведении
- Целеустремленность
- Коммуникабельность
- Организованность
- Активность, инициативность
- Самообладание
- Смелость
- Ответственность
- Умение слушать и слышать
- Умение убеждать

Обратная связь: настроение на конец занятия, как кому было в процессе занятия, что запомнилось больше всего.

Занятие №2.Диагностика внутригруппового взаимодействия.

Цель занятия: предварительная диагностика внутригруппового взаимодействия, создание в группе атмосферы доверия.

Игра «Хрустальные люди» Цель: предварительная диагностика внутригруппового взаимодействия. Описание: разделить на три команды. 1 команда – Хрустальные люди: очень хрупкие, могут причинить опасность. Но если они почувствуют себя в

безопасности, то могут встать. 2 команда – Взаимодействующие с хрустальными людьми: задача - уговорить хрустальных людей сдвинуться с места. 3 команда – Наблюдатели: на что похоже игровое взаимодействие, что напоминает в реальной жизни. В процессе обратной связи все участники высказываются, кто как себя чувствовал, насколько было комфортно в той или иной команде. Следует акцентировать внимание на том, были ли лидеры в команде хрустальных людей и взаимодействующих с ними; обсудить были ли активны все участники или только некоторые.

Далее необходимо обсудить какие стратегии использовала команда взаимодействующих, при каких было комфортно хрустальным людям. Таким образом, следует сместить обсуждение на проблему доверия в группе и безопасности: какие условия должны соблюдаться, чтобы возникла атмосфера доверия. Данная игра, таким образом, является переходом к обсуждению и выработке правил группы – что нужно, чтобы было безопасно. Правила группы позволяют каждому участнику чувствовать себя в группе комфортно и безопасно, а группе в целом – активно и эффективно работать по программе. За основу можно взять следующие правила группы, но каждая конкретная группа может добавить свои правила или какое-то правило не принять.

Итак, мне безопасно, если:

- Позитивный настрой группы
- Право слушать
- Право «нет»
- Активность
- Безоценочность
- Я-высказывания
- «здесь и теперь»
- Уважительное отношение друг к другу
- Конфиденциальность
- Отключить моб.телефоны
- Принятие регламента

Упражнение «Многоугольник в тумане». Цель: диагностика групповой динамики, способствует групповой сплоченности. Группа встает в круг и все участники закрывают глаза. Положить веревку на пол у ног участников и попросить их найти ее и поднять. Когда все участники будут держать веревку в руках, объяснить задание. Группа должна складывать из веревки различные геометрические фигуры. При этом соблюдаются следующие правила: веревку должны держать все участники; члены группы могут говорить друг с другом, но никто не должен открывать глаза. Обсуждение: возникали ли проблемы взаимодействия, если да, то когда и почему. Осталось ли у кого-нибудь чувство, что его не услышали или его идею не стали рассматривать? Почему так произошло? Кто взял на себя роль лидера? В чем это выразилось? Каков был стиль руководства?

Обратная связь: настроение на конец занятия, как кому было в процессе занятия, что запомнилось больше всего.

Занятие №3. Какой Я? И Я глазами других.

Цель занятия: работа с самовосприятием, с представлениями о себе, организация обратной связи.

Упражнение «Каким меня видят?». Цель: организация активной обратной связи каждому участнику от группы. Описание: Выбирается доброволец, который выходит из комнаты. Перед выходом ему предлагается встать перед группой, и ведущий говорит: «Посмотрите на этого хорошего человека». Это важный элемент процедуры, подчеркивающий, что необходимо отмечать только положительные качества. Задача группы – коллегиально написать 10 ответов на вопрос «КАКОЙ ОН?», наиболее точно описывающих личные качества вышедшего человека. Задача участника: подумать, как может охарактеризовать его эта группа. После того как группа готова, ведущий предлагает участнику войти. Теперь его задача называть свои личные качества, являющиеся ответом на вопрос «КАКОЙ Я?» которые, как ему кажется, в нем видят окружающие. Важно угадать суть качества, а не конкретное написанное группой слово. При угадывании участником какого-либо качества группа сообщает ему об этом. Участник продолжает до тех пор, пока не «угадает» шесть качеств из списка группы. Если участник затрудняется, то члены группы могут ему помогать, предлагая вспомнить те или иные ситуации и определить проявляющиеся в тот момент качества. После этого группа зачитывает ему оставшиеся (не угаданные) качества, при необходимости поясняет их и дарит ему листок на память. Далее за дверь выходит следующий участник. В процессе обсуждения следует дать участникам возможность высказаться. При этом можно предложить каждому участнику зачитать не угаданные им качества и сообщить свое отношение к ним.

Упражнение «Автопортрет». Цель: организация обратной связи. Описание: на отдельном листке каждый участник составляет свой психологический автопортрет. Он должен состоять не менее чем из десяти психологических признаков, описывающих его особенности характера, увлечения, взаимоотношения с другими людьми, особенности взглядов на мир т.п. После составления участниками автопортретов они складывают их в коробку. Ведущий перемешивает листки и зачитывает их в случайном порядке. Задача группы – по тексту узнать автора.

Упражнение «Комментарии». Цель: организация обратной связи. Описание: Каждый участник пишет свое имя сверху на листе бумаги. Затем листы бумаги складываются вместе в стопку, перемешиваются и раздаются участникам. Все пишут короткие комментарии под именем на том листе, который им достался. Это может быть комплимент, вопрос или личное мнение о данном человеке. Все листы снова складываются в стопку, перемешиваются и заново раздаются участникам, которые опять пишут свои комментарии. Те же действия повторяют еще раз. Теперь на каждом листе написано по три комментария. Ведущий собирает все листы и по одному зачитывает вслух.

После каждого прочтения упомянутый участник может высказать свое мнение по следующим вопросам:

- Удивил ли меня чей-то отзыв?
- Считаю ли я данные комментарии в мой адрес корректными?
- Хочу ли я ответить на заданный вопрос?

Обратная связь: как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

Занятие №4. Лидер как эффективный коммуникатор.

Ролевая игра «Ведущий дискуссии»

Цель: освоить активный стиль общения и развить в группе отношения партнерства; потренироваться в определении четких и ясных целей деятельности; совершенствовать лидерские умения управлять группой; поупражняться в риторике - науке убеждать. Необходимо: флип-чарт и маркеры для записи обсуждения, записки с указанием скрытых ролей: "Ведущий дискуссии", "Спорщик", "Скептик", "Единомышленник", "Философ", "Дипломат", "Альтернативный лидер", "Равнодушный". Описание: Руководить собранием, обсуждением, дискуссией - особое искусство. От руководителя в этой роли требуется немало умений: быть доброжелательным и тактичным по отношению к аудитории; владеть аудиторией, вниманием слушателей; ограничивать активность крикунов, вовлекать в обсуждение пассивных; четко формулировать вопросы и умело резюмировать этапы обсуждения темы. В данной ролевой игре участники группы смогут проверить на практике свои умения и навыки ведения публичной дискуссии. Сначала группе раздаются записки. Разворачивая их так, чтобы никто не видел написанного, каждый из участников тренинга поймет, какую роль ему предстоит сыграть в предстоящей дискуссии. Затем определяется тема, которая по-настоящему занимает всех присутствующих. После краткого обсуждения, связанного с определением темы дискуссии, принятый большинством вариант записывается на доске или флип-чарте. Только теперь ведущий тренинга просит ведущего дискуссии обнаружить себя. Вся полнота власти с этой минуты переходит к тому, кто в своей записке обнаружил роль ведущего дискуссии. Объявляется трехминутный перерыв, необходимый для подготовки класса, расстановки стульев; для того чтобы все игроки собрались с мыслями и по поводу избранной для обсуждения темы, и в связи с полученной ролью. Дискуссия продолжается обычно 15—20 минут. Затем группа переходит к обсуждению игры. Обсуждение строится на нескольких уровнях. Первый уровень: все высказываются по поводу того, насколько группе, каждому из выступавших удалось раскрыть тему обсуждения. Второй уровень: самопрезентация и самооценка участников, которым достались конкретные роли-образы. Сначала группа пробует самостоятельно определить, кто был спорщиком, кто альтернативным лидером, а кто занудой. Затем игроки "открывают свои карты" и объявляют о полученных ролях. Они анализируют свое поведение, стиль игры. Получилась ли у них роль? В какой момент дискуссия заставляла их увлечься и забыть о предложенной роли? Третий уровень: самоанализ и обсуждение группой роли ведущего дискуссии. Что получилось, а что - нет? Владел ли он аудиторией? Удалось ли раскачать пассивных слушателей и обнародовать мнение меньшинства? В чем вы видите промахи ведущего, а в чем — его несомненный успех? Соответствовали ли друг другу "язык тела" ведущего и содержание его речи? Поддерживался ли визуальный контакт с аудиторией, какие подбадривающие знаки, стимулирующие выражение собственного мнения слушателями использовал ведущий?

В итоге можно обсудить с группой некоторые идеи из книги Рона Хоффа. Хофф Р. Я вижу вас голыми: Как подготовиться к презентации и с блеском ее провести. М.: Класс, "...Золотой совет для вашего следующего выступления: "Не давайте мячу упасть!" Всякое выступление в большей степени превращается в зрелище. Публика воспринимает все глазами - и вам, выступающему, тоже будет полезно мыслить зрительными образами. Если воображаемая картинка помогает вам удержать в памяти какую-нибудь

мысль или понятие, воспользуйтесь этим! Пусть она какая-то странная или даже глуповатая - тем легче вам будет ее запомнить. Кроме того, она предназначена только для вас. Вот одна такая картинка - это настоящий золотой самородок, она поможет вам наглядно представить себе свое будущее выступление. Она немного необычна, но в ней есть смысл, и она может пригодиться вам, когда вы выйдете на трибуну. Представьте себе, что ваше выступление - это большой, легкий, надувной мяч, которому нельзя дать упасть на землю. Главная ваша забота — чтобы он держался в воздухе. Подкидывайте его вверх, жонглируйте им, можете даже иногда ловко отбивать его головой. Время от времени бросайте его кому-нибудь из публики. Пусть мяч летает взад и вперед, пусть в этом участвуют все, но он должен всегда возвращаться к вам - потому что это вы не даёте ему упасть на землю... В ходе любого вашего выступления происходят две вещи: Выступающий принимает на себя некое обязательство перед публикой. Он старается доказать нечто такое, что должно получить поддержку слушателей и вылиться в некое действие. Слушатели оценивают это обязательство. "Есть в этом смысл?", "Точны ли эти факты?", "Внушает ли мне доверие этот человек?" К концу выступления, если выступающий справился с задачей, слушатель должен развести руками и сказать: "Ну да, я вас понял. Я согласен. Я готов попробовать".

Выступление - это обещание выступающего помочь слушателям что-то сделать. В то же время на протяжении всего выступления слушатели оценивают способность выступающего убедить их, выполнив тем самым свое обещание. А потом публика, разумеется, выносит приговор. Точь-в-точь как в суде. "Я намерен сделать то-то, - говорит выступающий. -Я обещаю то-то". "Посмотрим, как тебе это удастся", - говорит публика. Неужели все так просто? На самом деле все еще проще, потому что есть одна вещь, которая может служить выступающему подсказкой. Выступающий может постоянно следить за тем, как идет его выступление, - для этого ему достаточно смотреть, как реагируют слушатели. Мы называем это языком телодвижений. ... "Я не могу без вас. Вы не можете без меня". Нет, это не страстный шепот влюбленного. Это суть взаимоотношений, которые должны установиться между выступающим и его слушателями. Чтобы понять динамику выступления, важно помнить, что это скорее сотрудничество, чем пассивное зрелище, скорее объединение, чем противостояние, скорее сближение, чем отталкивание. Вся суть здесь — во взаимной потребности. Если ее нет, выступать не имеет смысла". Помните правило: 55% - язык тела, 38% - голос (тон, тембр, интонация и т.д.), 7% - слова. Переходите от языка тела к невербальной коммуникации. Осознавайте невербальную коммуникацию окружающих. Следите за собственной невербальной коммуникацией: - улыбайтесь глазами; - используйте открытую позу; - следите за тем, чтобы ваш взгляд выражал заинтересованность; - стойте прямо, лицом к собеседнику; - используйте открытые, а не указывающие жесты; - развивайте навыки получения обратной связи..."

Обратная связь: как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

Занятие №5 Лидер переговоров.

Ролевая игра «Трудный разговор»

Цель: поупражняться в способности убеждать как в лидерском навыке; развить творческое мышление участников тренинга, их умение расширять поле проблемы

и видеть многообразие подходов к решению задачи; помочь участникам группы разобраться в себе и понять природу своих лидерских качеств; потренироваться в переговорном процессе как способе решения конфликта. Описание: Ведущий просит участников внимательно выслушать легенду игры. Вы — руководитель небольшого отдела крупной фирмы по политконсалтингу. На завтра, на раннее утро назначено решающее совещание, на котором вы должны представить заказчику - кандидату на выборную муниципальную должность - стратегию его избирательной кампании. Заказчик требует познакомить его со всеми элементами рекламной продукции: эскизами плакатов, агитационных листов, текстами объявлений, статей. По фатальному недоразумению готовый материал был стерт из памяти компьютера, так что и копирайтеру, и графику необходимо восстановить весь объем предложений заказчику. Вы лишь сейчас, в 18.30, поняли, что произошло. Рабочий день почти закончен. На восстановление утраченного материала требуется по меньшей мере полтора-два часа. Но есть дополнительные проблемы: ваш копирайтер за большие деньги достал билет на концерт группы его мечты — "Металлика". Он настоящий фанат тяжелого рока, и вам известно о том, что концерт начинается через полтора часа. Кроме того, ваша коллега-график отмечает сегодня первую годовщину свадьбы. Она поделилась с вами своими планами встретить мужа с работы сюрпризом - романтическим ужином на двоих при свечах. Так что уже сейчас она с нетерпением посматривает на часы, чтобы бежать домой и успеть закончить все приготовления до возвращения с работы мужа. Что же делать?! Ваша задача как руководителя отдела убедить сотрудников задержаться и подготовить материалы. Прочтя задание, предлагаем трем участникам попробовать свои силы на сценической площадке, отыграв разговор между руководителем и его подчиненными. Можно представить несколько попыток, в каждой из которых состав участников будет иным. Важно, чтобы после каждого представления тренер проверял состояние дел вопросом, обращенным к зрителям: — Вы верите в то, что к утру задание будет выполнено? Завершение Как данная ролевая игра помогла понять секреты переговорного процесса? Каков был стиль решения конфликта? Какие индивидуальные особенности ведения переговоров обнажила игра в участниках тренинга?

Записки на полях Вердербер Р., Вердербер К. Психология общения. - 11-е международное изд. -СПб.: Москва, 2003 ...Многие избегают конфликтных ситуаций, потому что не знают, как эффективно инициировать конфликтный разговор. Предлагаемые рекомендации... помогут вам начать конфликт так, чтобы это не провоцировало защитную реакцию у партнеров и способствовало сотрудничеству. Признайте, что у вас есть проблема. Предположим, вы пытаетесь подготовиться к тесту по самому трудному предмету, а ваша соседка включила на полную мощность магнитофон. Итак, чтобы решить проблему, вы принимаете решение поговорить с соседкой. Вы эффективно объясните ей свою проблему, если начнете со следующих слов: "Привет. Ты не могла бы мне помочь в одном деле? Я пытаюсь подготовиться к экзамену... Это самый трудный экзамен...".

Опишите потенциальный конфликт с точки зрения поведения, которое вы наблюдаете, возможных последствий и ваших ощущений. Очень важно объяснить все эти три шага [поведение — последствия — чувства] другому человеку... "Когда я слушаю твою музыку [поведение], я отвлекаюсь и не могу сосредоточиться, мне трудно готовиться к экзамену [последствия], и я испытываю беспокойство и досаду [чувства]". Старайтесь не позволять другому человеку менять тему разговора. Когда вы

спрашиваете свою соседку о магнитофоне, предположим, она вам отвечает так: "Ой, да здесь все врубают музыку на полную катушку!" Не переключайтесь на разговор обо "всех". Вернитесь с того, с чего начали. "Да. Понятно, что у нас много шумных соседей, и громкая музыка меня обычно не беспокоит. Но все-таки сейчас у меня важное дело, и я надеялся, что ты мне сможешь помочь..." Предложите разумное решение на основе общих ценностей. "Я думаю, что у нас обоих бывает время, когда любая мелочь мешает сосредоточиться. Так что, хотя я все понимаю, я прошу тебя об одолжении, я надеюсь ты поможешь мне, если сделаешь музыку потише, пока я учу материал..." Продумайте, что сказать, прежде чем вы столкнетесь с другим человеком, чтобы выразить проблему коротко и ясно. Пожалуй, самая большая проблема для большинства из нас состоит в том, что мы имеем благие намерения держаться в рамках, но нас захлестывают эмоции и мы или говорим то, чего не должны были говорить, или раздражаем другого человека. Прежде чем обрушиться на соседку, подумайте: "Что я должен сказать?" Потратьте минуту и отрепетируйте. Скажите себе: "Мне нужно признать наличие проблемы, а затем следовать формуле "поведение — последствия — чувства".

Обратная связь: как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

Занятие №6 Навыки работы с партнером и группой. Часть 1.

Упражнение «Сказка втроем»

Цель: потренироваться в партнерском взаимодействии; способствовать развитию спонтанности и творческих возможностей участников тренинга; улучшить эмоциональный настрой участников и помочь им, освободившись от зажимов, сократить дистанцию в общении. Описание: — Уже из названия понятно, что в задании будут участвовать трое играющих. Один из них выполняет роль сказочника. Ему предстоит изложить одну из известных сказок, определенных ведущим. Второй участник садится на стул лицом к зрителям. Беззвучно открывая рот и используя мимику, он будет имитировать роль рассказчика. Его руки заложены за спину, поэтому не участвуют в игре. Роль "рук второго участника" будут исполнять руки третьего игрока. Для этого он должен встать на колени прямо за спиной второго актера и просунуть свои руки у него под мышками. Для зрителя создается иллюзия, что эти жестикулирующие в ходе сказки руки являются руками сидящего на стуле рассказчика. Именно иллюзия того, что сказку рассказывает сидящий на стуле игрок голосом первого игрока и руками третьего, является доказательством успешности упражнения. Добиться этого можно при умении синхронно работать с партнерами и с театральной яркостью пользоваться невербальными средствами выразительности (жестом, мимикой, интонацией). Завершение: обсуждение упражнения. — Что представляло для вас трудность в задании? — Как вы считаете, может ли данное упражнение научить вас навыкам, которые вы сможете применить за границами тренинговой группы - на работе, в семье, при общении с людьми? — Что может дать это задание при рассмотрении проблем, связанных с развитием и тренировкой лидерских качеств? Какие качества лидера проявили участники упражнения?

Упражнение «Дистантное управление». Цель: возможность развить взаимное доверие. Описание: работа проводится в парах – один партнер «слеп», второй руководит его движением. На свободном пространстве в качестве преград ставят несколько

стульев, а оставшиеся члены группы выступают в роли живых препятствий. Зрячий партнер должен, используя только слова, провести «слепого» через все препятствия так, чтобы тот не задел ни одно из них.

Обсуждение упражнения проводится по следующим вопросам:

- Насколько уверенно чувствовали себя «поводыри»?
- Насколько четкими были инструкции «поводырей»?
- Возросло ли доверие к членам группы во время игры?
- Что бросилось в глаза наблюдавшим за парами членам группы? Обратная связь: как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

Занятие №7. Навыки работы с партнером и группой. Часть 2.

Игра «Телефакс».

Цель: потренироваться в слаженной групповой работе на основе невербальной коммуникации. Необходимо: нарисовать на листах бумаги несколько нетрудных для изображения объектов (дом, дерево, рыба, цветок и т.п.) Описание: Группа делится по 6-8 человек игроков в каждой команде. Все становятся в шеренги друг за другом. Первый в ряду игрок получает чистый лист бумаги и карандаш, последний – карточку с рисунком (больше ее никто не должен видеть). Каждая команда работает как телефакс. Члены команды пытаются как можно точнее переправить сообщение. Это сообщение – простое изображение предмета, который рисуется указательным пальцем на спине впереди стоящего. Игроки не должны переговариваться между собой. Когда «сообщение» дойдет до первого члена команды, он изображает на листе бумаги предмет, который, как ему кажется, рисовали на его спине, и кричит: «Готово!». После этого можно сравнить обе карточки. Перед началом следующего раунда необходимо выяснить, будут ли команды менять последовательность игроков.

Обсуждение:

- Слаженно ли работала команда?
- Как можно было повысить эффективность работы?
- Почему скорость, с которой команды выполняли задания, была различной?

Упражнение «По одному». Цель: потренироваться в слаженной групповой работе над поставленной целью; развить умение участников концентрироваться на партнере; научиться распознавать внутренние конфликты в группе, препятствующие эффективной совместной деятельности. Описание: Здесь предложено два варианта упражнения, которые потребуют от участников координации действий, максимальной сосредоточенности и терпения. Участники садятся в круг. Задание: сосчитать от одного до двадцати одного, называя цифры по порядку. Каждый из участников за один раз может назвать не более одной цифры. Сложность в том, что не устанавливается никакой очередности. Наоборот, любой намек на установление игроками порядка входа в игру немедленно пресекается ведущим. Поэтому, как правило, несколько игроков, не зная о намерениях друг друга, одновременно вступают в игру и называют следующую по порядку цифру. В этом случае счет возобновляется с единицы. Партнеры должны проявить максимум собранности и эмпатичности, чтобы предугадать действия других участников и не назвать цифру одновременно с другими игроками. Нередко (через небольшое время после начала игры и после серии неудач) в группе начинает возникать напряжение между игроками. Это сопровождается взаимными обвинениями, которые потом важно отследить во время подведения итогов игры. Как правило, в этих обвинениях мало реальных просчетов того или иного игрока, скорее это "выпуск пара", прорывающееся наружу раздражение от коллективного неуспеха. Итак, прошло немало времени, пока вы тренировались в умении

понимать друг друга с полувзгляда. И в конце концов команде удалось досчитать до двадцати одного, не перессорившись и научившись самостоятельно отвечать за собственные просчеты и ошибки.

Упражнение «Взаимопонимание». Цель: отработка внутригруппового взаимодействия в ситуации ограничения возможности общения. Описание: упражнение выполняется в круге. Ведущий называет любое число (но не большое, чем количество участников в группе). Одновременно с этим необходимо встать участникам в количестве равном названному числу. Обратная связь: как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

Занятие №8 Мобилизация группы на совместное решение задачи.

Упражнение «Печатная машинка» Цель: в игровой форме подчеркнуть важность каждого игрока в решении групповой задачи; закрепить навыки совместного решения групповой задачи; развить концентрацию внимания участников тренинга. Описание: Это упражнение лучше всего проводить с группой игроков в 8-14 человек. Если же группа большая, то образуем подгруппы. На доске/флип-чарте записывается текст: — Не печалься о том, что никто не знает тебя, а стремись быть тем, кого могут знать. (Конфуций) — Тот, кто, обращаясь к старому, способен открывать новое, достоин быть учителем. (Конфуций) — Человек — все равно что кирпич: обжигаясь, он становится твердым. (Бернард Шоу) Кто хочет прочесть записанные на доске афоризмы? Мы можем с легкостью прочесть написанное. Мы можем обсудить глубину мысли, подумать, как каждый из афоризмов соотносится с нашей личной жизненной практикой. Задание усложнится тогда, когда чтение каждого текста станет задачей коллективной. Это значит, что сейчас каждый игрок получит лишь по одному слову из текста. Я попрошу вас после этого произнести афоризм целиком, добившись логически верного и эмоционально наполненного звучания. Итак, первому игроку - первое слово "не", второму - "печалься", третьему - "о", четвертому - "том" и т.д. Так распределяем текст первого отрывка, разделив его на сегменты. Если игроков не хватает, то даем некоторым по несколько слов. Приступаем к самому упражнению. Читая слово, игрок как бы впечатывает его в общий текст и в сознание участников группы. С первых же попыток произнести текст как единое логическое и эмоционально окрашенное целое группа столкнется с проблемой: каждый игрок будет ставить после своего слова интонационную точку, как бы завершая своим словом высказывание. Разнобой силы голоса, эмоций также будет мешать целостному восприятию афоризма. Добиваемся единого звукового, логического и эмоционального звучания, пока не достигаем целостной осмысленной и ритмической передачи текста. После этого переходим к следующему афоризму. Завершение — Чем, на ваш взгляд, полезно это упражнение будущим лидерам? — После разбора хода игры давайте вновь вернемся к трем афоризмам, чтобы обсудить их смысл!

Ролевая игра «Мне необходима помощь!» Цель: потренироваться в осознании собственных поведенческих моделей; закрепить навыки диалогового стиля общения в практике лидера, развить его эмпатические возможности; потренироваться в "отзеркаливании" собеседника, пристройке. Описание: Группа разбивается на подгруппы в 3-5 человек. На доске или флип-чарте записаны роли: друг начальник партнер подчиненный сосед дальний знакомый коллега по работе. Ведущий просит каждую подгруппу задуматься над тем, как одна и та же информация трансформируется в различной ситуации, применительно к различным людям, в зависимости от формы высказывания. Насколько мы успешны в том, что можно было бы назвать уместным поведением - реакциями, адекватными той ситуации, месту, в которых мы оказались, людям, с которыми мы общаемся? — Мне необходима помощь! - обращаетесь вы к различным людям и получаете в ответ... Давайте проверим, как каждый из перечисленных на доске/флип-чарте людей может отреагировать на вашу просьбу.

Построим работу следующим образом: — в каждой подгруппе определите для себя, о каком виде деятельности будет идти речь, в какой помощи вы нуждаетесь; — каждый попытается представить себе (можно сделать необходимые пометки), как будет развиваться сцена-диалог с каждым из героев, указанных в нашем списке; — следующий этап заключается в том, что в группе проигрываются все варианты диалога со всеми героями. Каждый из участников подгруппы может поучаствовать в импровизированной сцене-диалоге, предъявив товарищам свое видение ситуации и разыграв с партнером свой вариант развития сцены; — последний этап - обсуждение. Чтобы сделать его эффективным и конкретным, раздаем каждой подгруппе листок с наводящими вопросами: Насколько варианты, которые были заранее подготовлены вами, вписываются в общее представление группы о том, как может развиваться ситуация? Считаете ли вы свои предложения оптимальными после того, как познакомились с мнениями других участников команды? Считаете ли вы свой вариант развития сюжета более примиренческим, более агрессивным, более нейтральным, более интеллигентным, чем варианты, предложенные товарищами? Говорит ли выбранный вами способ реакции о стиле вашего поведения в реальной обстановке? Что в реакциях и предложениях товарищей по группе показалось вам неприемлемым? Что стало неожиданностью? С чем вы готовы безоговорочно согласиться? Приглашаем все группы соединиться в форум. Предлагаем участникам упражнения самостоятельно определить, что являлось для них главным в проведенном упражнении, в чем его польза и учебный потенциал. Поощряем высказывания перед общим форумом. Подводим итог выступлениям.

Обратная связь: как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

Занятие № 9. Обратная связь как инструмент работы с группой.

Упражнение «Цветной стул»

Цель: подтолкнуть участников к необходимости самоанализа, развить их умение объективно относиться к себе и оценивать личностные качества и поведение по отношению к окружающим; позволить каждому участнику группы получить личностную обратную связь; практически отработать получение и предоставление обратной связи; дать игрокам почувствовать важность двусторонней связи: лидер, член группы - группа.

Описание: Первый этап занятия — это разговор ведущего с группой о том, в чем смысл, преимущества и опасности обратной связи. Материал для тренера — "Обратная связь" — фразеологизм, который используется вместо слова "критика", хотя критика нередко бывает важнее, чем необоснованное славословие, комплиментарность в отношениях. Никто не любит, когда его критикуют. Однако без критического взгляда со стороны порой невозможно продвигаться вперед. Нам сложно увидеть свои недостатки так же ярко и выпукло, как видят их люди, которые общаются с нами на работе, дома, в дружеской неформальной обстановке. Человек, который верит в себя, в то, что он может самосовершенствоваться, как правило, готов к конструктивной критике, так как в ней он видит не угрозу своему авторитету, а потенциал для личностного самосовершенствования. Не забудьте, что обратная связь — это не обязательно критические высказывания в ваш адрес, нередко это внешняя оценка ваших сильных сторон, констатация черт вашего характера, нейтральные замечания о том, каков стиль

вашего поведения. Давайте выскажемся по поводу того, в чем вы видите преимущества обратной связи! Сделаем это методом мозгового штурма, когда все мысли высказываются вслух (без блоков "нельзя", "это звучит глупо"...) и записываются. В ходе мозгового штурма на доске могут появиться следующие мнения: Эмоциональная разгрузка. Выплеснул эмоции и собственное мнение - освободился. Проверка того, насколько мое представление о себе совпадает с мнением окружающих. Возможность увидеть со стороны свои положительные и отрицательные качества. Возможность товарищей подсказать мне альтернативные формы поведения. Часто это позволяет решать проблемы, пока они еще не переросли в нечто большее. Проверка того, правильно ли я прогнозирую взаимоотношения между собой и окружающими. Помощь в самосовершенствовании. Возможность узнать истинное лицо замаскированных друзей. Дружеская критика помогает не быть самодовольным и успокоенным, тренирует тебя и помогает сохранить хорошую форму. После откровенного разговора я чувствую, что настоящие дружеские отношения только укрепятся, а дутая дружба... Ее не жаль! Могу рассказать всем, что я о них думаю. Они не обидятся, так как сами просили откровенности!

Второй этап

Мы с вами плодотворно обсудили проблемы получения и предоставления обратной связи. Хочется надеяться, что все высказанное вами поможет каждому на следующем этапе упражнения. Попробуем практически получить и предоставить обратную связь своим товарищам в упражнении "Цветной стул". Здесь, в центре комнаты, я ставлю стул. В тренинге, в театре стул зачастую - отнюдь не банальный предмет мебели. Это символ, метафора, образ. Вот и наш стул будет выполнять особенные функции. Какие? Есть известное упражнение - "горячий стул", когда сидящий на нем выслушивает от товарищей далеко не всегда приятные мнения о себе. Есть "стул золотой" - он предполагает выражение симпатии и комплименты в адрес сидящего. Наш стул - "цветной". Тот, кто сядет на него, получит возможность услышать от любого из участников группы откровенное мнение о себе. Будьте готовы не только к "поглаживаниям", но и к нелিপеприятным вещам, к сложным вопросам. У сидящего в центре игрока тоже есть право на пять вопросов. Пять вопросов к товарищам - это немало. Стоит хорошенько подумать, чтобы максимально полно реализовать свое право не только на ответ, но и на попытку прояснить отношение к себе. Хотелось, чтобы каждый воспринял происходящее как акт дружбы и откровенности, а не как пустую болтовню. Вдумайтесь в то, что для вас действительно важно в сидящем напротив человеке. Что вы хотите узнать о нем, чем хотели бы с ним поделиться?

Упражнение «Две группы» Цель: поощрить членов группы дать и получить обратную связь, необходимую для эффективного и доверительного сотрудничества; развить лидерские качества, умение анализировать информацию о процессах, происходящих в группе. Описание: Это задание помогает участникам тренинга развить внимательность и логическое мышление. Один из игроков - доброволец - выходит из комнаты. В это время группа договаривается о признаке, по которому она могла быделиться на две подгруппы. Сначала признак этот должен быть только визуальным. Скажем, в одном углу сидят люди, носящие очки, в другом - нет. Или в одной группе - те, у кого на руке есть часы, в другой — участники без часов... После того как разделение произошло, в комнату возвращается игрок, которому предлагается проанализировать "картинку" и на основании увиденного сказать, какой признак лег

в основу распределения участников. На продвинутом этапе тренинга можно попробовать проводить разделение, основываясь на качествах характера, общности интересов.

Обратная связь: как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

Занятие №10 Готовность к решению проблем и умение разрешать конфликты.

Упражнение «Паспорт проблемы»

Цель: отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в кризисной ситуации; проработать стратегию решения конфликта, разобраться в преимуществах и недостатках различных стратегий, проверить, какая из стратегий поведения в конфликте характерна для каждого из участников, оценить ее эффективность; потренироваться в определении четких целей деятельности, в выработке индивидуальной и совместной стратегии и тактики успеха. Описание: Эта игра активно закрепляет тот теоретический материал, который предложен выше в "Заметках на полях" и касается различных способов восприятия конфликта и поведения в кризисной ситуации. Данное задание - иное по типу работы: оно индивидуальное, а не групповое. Тренеру стоит позаботиться о создании рабочей атмосферы, достаточного места для комфортной и сосредоточенной работы каждого участника тренинга. — Мы просим членов группы сосредоточиться каждому на той актуальной конфликтной ситуации, которую сами они представляют на нынешний момент как проблему, требующую решения. Чтобы разобраться в межличностном конфликте (именно этот тип конфликта будет материалом для работы) необходимо четко представить себе, с чем мы имеем дело. Составив паспорт проблемы, мы сможем разработать пути ее решения. Кроме того, ответы на поставленные вопросы помогут определить, какой вид направленности преобладает в нас. Психологи утверждают, что их три: направленность на себя, на других людей и на задачу (на процесс или на результат). Итак, каждый из участников получает бланк, на заполнение его дается 20—30 минут. В конце упражнения группа может собраться вместе и озвучить проблемы эмоционального, интеллектуального или иного свойства, которые проявились в ходе работы над заданием.

Бланк упражнения "Паспорт проблемы" Сформулируйте и запишите, в чем, на ваш взгляд, состоит суть конфликта. _____

Разложите конфликт на составляющие:

- что происходит (процесс, действие, поведение сторон) _____
- к чему это приводит (чьи и какие потребности нарушены) _____
- чувства по этому поводу (ваша эмоциональная реакция на угрозу потребностям и на развитие конфликта) _____

Определите, что для вас более важно:

- а) защита собственных потребностей, принципов, ощущение личного комфорта или
- б) сохранение хороших отношений со второй стороной.

Какой стиль поведения в конфликтной ситуации вы предпочитаете? - уход - приспособление - принуждение - компромисс - сотрудничество

Если, используя выбранный мною стиль поведения, проблема будет разрешена, конфликт снят, то: Я _____ Другая сторона _____ (Сформулируйте, какие конкретные результаты ожидаются, какова будет эмоциональная доминанта в

ощущениях обеих сторон по завершению конфликта, как прогнозируются отношения между сторонами.)

Я смогу сказать, что проблема, конфликт разрешены, когда (если)_____

Материал для тренера Говорят, что названный противник теряет половину своей силы. "Маска, я тебя знаю!" -и заканчивается волшебство. "Паспорт проблемы" решает поэтому не только интеллектуальную часть вопроса, как разрешить проблему, но и помогает уменьшить эмоциональную напряженность, дать проблеме имя, определить ее составляющие. При решении проблемы полезно воспользоваться техникой рефрейминга - т. е. переименовать ситуацию. Если вместо усилий по преодолению проблемы мы сосредоточимся на достижении цели, то лишим конфликт части его эмоционального напряжения или, по меткому выражению психолога И. Вагина, "выдернем эмоциональное жало". Это поможет нам уделить гораздо больше сил и внимания решению практической задачи. Однажды был объявлен конкурс на лучшую этикетку для химических продуктов, включающих яды, а значит, особенно опасных для детей. Ряд полученных предложений заключался в использовании ярких пугающих цветов. Другие делали упор на пиктограммы с символами смерти, удушья и т.п. Третьи просто указывали: "Опасно для жизни!" Проблема заключалась в том, что маленькие дети как раз и являлись той группой, для которой эти тривиальные решения не могли являться предупреждением об опасности: они либо не могли читать, либо не воспринимали череп и кости как пиктограмму предупреждающего и запрещающего характера, либо иначе, чем авторы идеи, воспринимали эмоционально оттенки цвета. Победил автор, предложивший сделать бутылку с ядохимикатами ... колючей! Он на все 100% соотносен не с проблемой (создание ярлыка для ядохимикатов), а с задачей (избежать попадания яда в детские руки).

Игра «Скульптура конфликта» Цель: отработать умение продуктивно действовать и принимать эффективные решения в кризисной ситуации; способствовать мобилизации внимания участников на партнере и включенности их в решение групповой задачи; Описание: Нередко мы затрудняемся в решении конфликтной ситуации не потому, что не понимаем сути проблемы, а из-за растерянности перед выбором эффективной тактики поведения из множества возможных. Эта драма выбора иногда парализует волю, вгоняет нас в цейтнот, не дает сосредоточиться на главном.

Методика "Скульптур" поможет увидеть проблему в виде образа, включит в активную работу правополушарный отдел мозга, следовательно, задействует наши творческие силы, столь необходимые для эффективного и нетривиального действия. 1. Упражнение начинается с разделения команды на подгруппы (3-4 человека). В каждой подгруппе просим участников в течение 10 минут сосредоточиться на одной из проблем, конфликтных ситуаций, знакомых им по собственной жизни, тех, которые заботят их в настоящий момент.

Необходимо на листе бумаги:

- четко сформулировать, назвать суть конфликта или проблемы так, как это видится самим игрокам;
- назвать по имени (и по должности, родственным или иным связям, если такие существуют) непосредственных участников конфликта;
- подготовиться к устному описанию конфликта, а затем рассказать о конкретной ситуации, которая наиболее внятно представляет проблему и расстановку сил.

2. Следующий этап работы - рассказ участников подгруппы о собственной жизненной ситуации. Товарищи лишь слушают, воздерживаясь от оценок.

3. Группа выбирает один из рассказов, прозвучавших в кругу, определяет его как рабочий материал встречи. С этого момента рассказчик, чья история принята к инсценировке, остается вне действия, а товарищи в течение 5-7 минут, удалившись от него, работают над скульптурой, которая могла бы аллегорически выразить суть конфликта. В этой скульптуре могут прослеживаться определенные герои ситуации, она количественно (по составу актеров) может совпадать с количеством участников конфликта. А может лишь образно сформулировать суть проблемы, ее эмоциональный градус, состояние человека, который находится в эпицентре конфликта.

4. Группа возвращается к своему товарищу и представляет ему скульптуру - плод коллективного творчества.

5. Наш герой сообщает о своем восприятии увиденного: насколько скульптура отражает его представления о конфликте и собственной роли в нем, как он со стороны воспринимает полученную от группы обратную связь, насколько представление соответствует его формулировке конфликта, записанной на листе. 6. Следующим этапом работы руководит наш герой. Он выстраивает из товарищей еще одну скульптуру, которая отражает его видение разрешенной проблемы. Эта скульптура должна задействовать конфликтующие силы после того, как проблема решена, показать их взаимодействие, или их эмоциональное состояние, или физический результат разрешенного противодействия, или его метафорический образ. Завершение. Все работавшие самостоятельно группы собираются вместе. При обсуждении ведущий ставит вопрос о том, как шла работа в группах. Спрашивает об эффективности упражнения и его эмоциональном воздействии на группу в целом. Как сам герой ситуации оценивает успех работы? Дало ли ему новый ракурс во взгляде на конфликт представление, подготовленное товарищами? Помогло ли разобраться в расстановке сил, в собственном поведении, натолкнуло ли на новые идеи по поводу решения конфликта? Какие из качеств лидера мы можем отработать в данном задании? В чем потренировать себя?

Обратная связь: как настроение по окончании занятия, узнали ли что-нибудь новое.

Занятие №11. Заключительное.

Групповая дискуссия на тему «Мой личный результат тренинга»

Цель: осознание умений и навыков, полученных в результате тренинга. Описание: групповая дискуссия на заданную тему: обсуждение того, чему каждый из участников научился в процессе тренинга, что нового открыл в себе, какие были ожидания в начале тренинга и оправдались ли они.

Упражнение «Групповой рисунок» Цель: усиление групповой сплоченности. Описание: все участники группы одновременно рисуют на одном листе.

Обратная связь: как настроение по окончании тренинга, что узнали о себе и окружающих нового.